

Structural modeling of the effect of knowledge sharing on the dimensions of employee self-efficacy: the case study of the employees of Fars province

Ali Biranvand ^{1*}, Enayatollah Yazdanpanah ²

1. Associate Prof. Department of Knowledge and Information Science, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2. Assistant Prof. Department of Biology Payame Noor University, Tehran, Iran.



CITATION: Biranvand, A & Yazdanpanah, Y. (2024). Structural modeling of the effect of knowledge sharing on the dimensions of employee self-efficacy: the case study of the employees of Fars province. Journal of Cooperation and Agriculture, 13(50), 78-93. (In Persian).

DOI: 10.22034/AJCOOP.2024.422783.1862

ARTICLE INFO

Keywords:

- ≠ Self-efficacy
- ≠ Knowledge sharing
- ≠ Motivation to share knowledge
- ≠ Agricultural jihad

Received:

28 October 2023

Revised:

13 November 2023

Accepted:

19 November 2023

Available online:

21 September 2024

ABSTRACT

Context and purpos: Knowledge sharing is essential for the success and survival of organizations today. Research indicates that psychological factors, particularly self-efficacy, play a crucial role in enhancing individuals' motivation to share knowledge.

Methodology/approach: The research aimed to explore the relationship between self-efficacy and knowledge sharing motivation among employees of the Agricultural Jihad of Fars province. Conducted as applied descriptive-correlational research, the study involved a population of employees, from which 112 were randomly selected to complete questionnaires. Data was gathered using self-efficacy questionnaires by Sherer et al. (1985) and knowledge sharing measures by Chang et al. (2013).

Findings and conclusions: The research utilized structural equation modeling alongside SPSS-25 and Smart PLS software for data analysis. It found that self-efficacy and its dimensions—such as the willingness to initiate behavior, perseverance in completing tasks, and resilience when facing challenges—enhance motivation, which in turn promotes the sharing of individual knowledge and learning opportunities. This motivation is fundamental to knowledge sharing.

Originality: The research explores how self-efficacy influences employees' motivation to share knowledge, aiming to enhance participation and interpersonal relationships within organizations. This focus is particularly innovative, as it has not been previously studied among employees of the agricultural jihad, highlighting its uniqueness and potential for improving organizational knowledge.

EXTENDED ABSTRACT

Context and purpos: In today's conditions, knowledge sharing is not only a smart choice but an inevitable requirement for the success and survival of organizations. On the other hand, based on the conducted researches, in the field of knowledge sharing, psychological factors and especially self-efficacy should be considered as an important prerequisite in improving the motivation of people to share knowledge.

Methodology/approach: The current research is an applied research that was conducted in a descriptive-correlational way. The main goal of this research was to explain the relationship between self-efficacy and the knowledge sharing motivation of the employees of the agricultural jihad of Fars province in the form of an applied-descriptive research. The current research population included all the employees of the agricultural jihad of Fars province in 1401, and 112 of these people were selected by simple random sampling to complete the questionnaire. Data collection was done using the self-efficacy questionnaires of Sherer et al. (1985), and knowledge sharing by Chang et al. (2013).

Findings and conclusions: Data analysis was done by structural equation method and using SPSS-25 and Smart PLS software. The results of the research showed that self-efficacy and its dimensions (willingness to initiate behavior, continuing to try to complete behavior and resistance in facing obstacles) with improvement of motivation will cause sharing of individual knowledge, sharing of learning opportunities and encouraging motivation to learn will be the basis of knowledge sharing.

Originality: Understanding the relationship between the dimensions of self-efficacy and the motivation to share knowledge among employees will give managers and decision makers the opportunity to create the basis for more participation of employees in the process of sharing knowledge and their interpersonal relationships, and as a result, ensure the improvement of organizational knowledge. Do the problem of the present research has not been done so far among the employees of the agricultural jihad, and in this sense, it is innovative.

*Corresponding author

E-mail addresses: Biranvand@pnu.ac.ir (A, Biranvand), E.yazdanpanah@pnu.ac.ir (E, Yazdanpanah).

مدلسازی ساختاری اثر تسهیم دانش بر ابعاد خودکارآمدی کارکنان: مورد مطالعه کارکنان جهاد کشاورزی استان فارس

علی بیرانوند^{۱*}، عنایت‌اله یزدان پناه^۲

۱. دانشیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۲. استادیار، گروه زیست‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

استناد: علی، بیرانوند، یزدان پناه، عنایت‌اله. (۱۴۰۳). مدلسازی ساختاری اثر تسهیم دانش بر ابعاد خودکارآمدی کارکنان: مورد مطالعه کارکنان جهاد کشاورزی استان فارس. فصلنامه تعاون و کشاورزی، ۱۳(۵۰)، ۷۸-۹۳.

DOI: 10.22034/AJCOOP.2024.422783.1862

چکیده

زمینه و هدف: تسهیم دانش نه تنها یک انتخاب هوشمندانه بلکه یک الزام اجتناب‌ناپذیر برای موفقیت و بقا سازمان‌ها است. از طرفی به استناد پژوهش‌های انجام‌شده، در زمینه تسهیم دانش عوامل روان‌شناختی و بالآخر خودکارآمدی به عنوان یک پیشاینده مهم در بهبود انگیزه افراد جهت اشتراک دانش است. لذا هدف اصلی این تحقیق، تبیین رابطه بین خودکارآمدی با انگیزه تسهیم دانش کارکنان جهاد کشاورزی استان فارس است.

روش‌شناسی / رهیافت: تحقیق حاضر یک تحقیق کاربردی است که به شیوه توصیفی-همبستگی صورت گرفته است. جامعه پژوهش شامل کلیه کارکنان جهاد کشاورزی استان فارس در سال ۱۴۰۱ بوده که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۱۱۲ نفر از این افراد جهت تکمیل پرسش‌نامه انتخاب شدند. جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه‌های خودکارآمدی شرر و دیگران (۱۹۸۲) و تسهیم دانش چانگ، لیائو، لی و لو (۲۰۱۵) انجام‌شده است.

یافته‌ها و نتیجه‌گیری: تحلیل داده‌ها به روش معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS-25 و Smart-PLS صورت گرفته است. نتایج تحقیق نشان داد که خودکارآمدی و ابعاد آن (میل به آغازگری رفتار، ادامه تلاش برای تکمیل رفتار و مقاومت در رویارویی با موانع) با بهبود انگیزه سبب تسهیم دانش فردی، تسهیم فرصت یادگیری و تشویق به انگیزه یادگیری بستر تسهیم دانش خواهند شد.

اصالت / نوآوری: شناخت رابطه بین ابعاد خودکارآمدی و انگیزه تسهیم دانش در بین کارکنان این امکان را به مدیران و تصمیم‌گیرندگان خواهد داد تا زمینه را برای مشارکت هرچه بیشتر کارکنان در فرایند تسهیم دانش و روابط بین فردی آن‌ها فراهم نموده و در نتیجه بهبود دانش سازمانی را تضمین نمایند. مسئله موردتحقیق حاضر تاکنون در میان کارکنان جهاد کشاورزی انجام‌نشده و از این نظر دارای نوآوری هست.

اطلاعات مقاله

واژگان کلیدی:

≠ کارآمدی
≠ تسهیم دانش
≠ انگیزه تسهیم دانش
≠ جهاد کشاورزی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۲/۰۸/۰۶

تاریخ بازنگری:

۱۴۰۲/۰۸/۲۲

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۲/۰۸/۲۸

تاریخ برخط:

۱۴۰۳/۰۶/۳۱

*نویسنده مسئول

پست الکترونیک: Biranvand@pnu.ac.ir (ع، بیرانوند)، E.yazdanpanah@pnu.ac.ir (ع، یزدان پناه).

مدیریت دانش، به مجموعه فرایندهایی اطلاق می‌شود که در نتیجه آن‌ها دانش تولید، کسب، نگهداری و استفاده می‌شود و هدف آن بهره‌برداری از دارایی‌های فکری به منظور افزایش بهره‌وری، ایجاد ارزش و افزایش رقابت‌پذیری است (Falaki et al., 2013). تسهیم دانش به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های مدیریت دانش عبارت است از کلیه اقدامات انجام‌شده برای انتقال دانش از فردی به فرد دیگر که در درون افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها رخ می‌دهد. هدف از اشتراک دانش کمک به دیگران و یادگیری از دیگران است. همچنین بسیاری از افراد دانش را به اشتراک می‌گذارند تا احساس رضایت کنند و به سازمان خود در دستیابی به اهداف تعیین‌شده کمک کنند. افراد برای اشتراک دانش ارزش قائل هستند و سازمان‌ها بر الزامات خود برای بهبود اشتراک دانش در بین کارکنان خود تأکید می‌کنند (Le et al., 2018).

تسهیم دانش، نقش حیاتی در اجرای موفقیت‌آمیز ابتکارات مدیریت دانش در سازمان‌ها ایفا می‌کند و می‌تواند در بهبود عملکرد سازمان‌ها و همچنین کارکنان کمک کند (Le et al., 2018). به علاوه، اهمیت تسهیم دانش در این است که دانش ذخیره‌شده در سازمان را از حالت بالقوه به حالت بالفعل درمی‌آورد و جو دانش‌محوری و یادگیری را در سراسر سازمان ایجاد می‌کند (Kim, Phillips, Park, & Gully, 2023). اقدامات انجام‌شده جهت به اشتراک‌گذاری دانش؛ و تمایل و انگیزش درونی افراد برای مشارکت در تسهیم دانش دو جنبه مهم تسهیم دانش دانست (Nguyen, Nham, Froese, & Malik, 2019).

مبانی نظری و فرضیه‌های پژوهش

علی‌رغم این‌که اتفاق نظر کاملی در بین تمامی محققان راجع به اهمیت اشتراک‌گذاری دانش وجود دارد؛ باید در نظر گرفت که تسهیم دانش مفهومی بسیار

در دنیای امروزی کسب‌وکار، بخش اعظمی از کارها و فعالیت‌های ما مبتنی بر اطلاعات هستند و زمان کمتری برای کسب تجربه و به دست آوردن دانش در دسترس است. در این شرایط سازمان‌ها بر اساس میزان دانش خود با یکدیگر به رقابت می‌پردازند. مدیریت و اشتراک‌گذاری دانش مقوله نوینی است که موردتوجه سازمان‌های امروزی را به خود جلب کرده است. امروزه دانش منبع نوآوری، خلاقیت، بهره‌وری و افزایش کیفیت نیروی انسانی، سهولت تبادل دانش و نهایتاً رشد و بقای سازمان است (Mehdizadeh rayeni, Ziaee, Sharifi, & Mohammadi, 2021). در این میان مدیریت دانش با در اختیار داشتن ابزارهای لازم، فرصت خوبی برای بهبود در عملکرد و همچنین ایجاد مزیت رقابتی، فراهم می‌کند. محققین معتقدند مدیریت دانش می‌تواند عملکرد سازمانی را با قادر ساختن شرکت به عملکرد هوشمندانه‌تر، بهبود بخشد (Omidpanah, Nayeibzadeh, Dehghandehnavi, & Eslami, 2021). از میان ابعاد مختلف مدیریت دانش، تسهیم دانش به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌هایی است که در تحقق یادگیری سازمانی، بهبود عملکرد و ارتقاء مزیت رقابتی نقش مؤثری ایفا می‌کند. تسهیم دانش در قلب کلیه اقدامات مدیریت دانش قرار دارد (Omidpanah et al., 2021). ارتقای فرهنگ مشارکتی برای تسهیم دانش، توسعه حرفه‌ای منابع انسانی به‌منزله عنصر کلیدی در سیستم مدیریت دانش و جهت‌گیری دانایی محور در تعریف و تدوین چشم‌اندازها، اهداف و راهبرهای دانش‌کده‌های کشاورزی را از جمله عوامل ارتقای مدیریت دانش در دانشکده‌های کشاورزی قلمداد می‌کند (Falaki, Movahed Mohammadi, Shaabanali, Fami, & Rahman Seresht, 2013).

گسترده است و نیازمند بررسی و مذاقه بیشتری است تا بتوان عوامل موجود تسهیم دانش و پیامدهای آن را بهتر شناخت. اگرچه در یک طبقه‌بندی کلی تسهیم دانش به دو حوزه تسهیم دانش ضمنی و آشکار تقسیم شده و مطالعات زیادی نیز در این حوزه انجام شده است؛ اما آنچه یک خلأ تحقیقاتی محسوب می‌شود این است که در اغلب مطالعات پیشین، تسهیم دانش به‌عنوان یک عامل "مکانیکی" و متأثر از شرایط سازمانی در نظر گرفته شده است. به عبارت دیگر جنبه ذهنی و روان‌شناختی تسهیم دانش کمتر موردتوجه قرار گرفته است؛ این در حالی است که تسهیم دانش رابطه نزدیکی با عوامل ذهنی و روان‌شناختی دارد. با توجه به ماهیت تسهیم دانش، می‌توان خودکارآمدی را یکی از مهم‌ترین عوامل مرتبط با تمایل به تسهیم دانش در نظر گرفت. بخشی از انگیزه تسهیم دانش ناشی از این است که یک فرد احساس کند از دانش و مهارت تخصصی کافی برخوردار است تا بتوان دانش خود را با دیگران به اشتراک بگذارد و از همین رو است که خودکارآمدی را می‌توان یک مؤلفه ذهنی بسیار مرتبط با تسهیم دانش در نظر گرفت. با این وجود بررسی ادبیات پژوهش نشان می‌دهد که مطالعات زیادی جهت تبیین رابطه بین خودکارآمدی و تسهیم دانش انجام نشده است. این شکاف تحقیقاتی، انگیزه اصلی از انجام پژوهش حاضر است. درحالی‌که بسیاری از شرکت‌های موفق جهانی توانسته‌اند از پتانسیل بالای تسهیم دانش در راستای بهبود عملکرد خود استفاده کنند، اما در اغلب سازمان‌های ایرانی، نه تنها برنامه‌ای برای تسهیم دانش وجود ندارد؛ بلکه جو و محیط سازمانی نیز به شکلی است که کارکنان تمایل زیادی برای انتقال دانش فنی و مهارت‌های خود به سایر کارکنان ندارند. ریشه این امر در فقدان فرهنگ تسهیم دانش در سازمان‌های ایرانی

است؛ بنابراین در گام نخست باید عوامل مرتبط با تسهیم دانش را شناسایی نمود تا از این طریق بتوان زمینه لازم برای توسعه تسهیم دانش در بافت سازمانی را فراهم نمود. از آنجاکه خودکارآمدی یکی از مؤلفه‌های کلیدی در زمینه روان‌شناسی شغلی به شمار می‌رود، تبیین رابطه بین خودکارآمدی و تسهیم دانش، بینش جدیدی در اختیار کارکنان دانشگاه قرار می‌دهد تا با تقویت روحیه خودباوری و ارتقاء خودکارآمدی ادراک‌شده کارکنان، بستر تسهیم دانش را ایجاد نموده و بدین ترتیب از ظرفیت‌های دانشی هر یک از کارکنان برای بهبود عملکرد و تسریع دستیابی به اهداف از تعیین‌شده سازمانی استفاده نمایند

درحالی‌که اتفاق نظر نسبتاً کاملی در رابطه با اهمیت تسهیم دانش وجود دارد، اما این که چه عواملی منجر به تمایل کارکنان به تسهیم دانش می‌شود، مسئله‌ای کماکان باز و موردتوجه کلیه محققان حوزه مدیریت دانش می‌باشد. درحالی‌که در بسیاری از مطالعات به ویژگی‌های سازمانی اعم از سبک رهبری، اقدامات مدیریتی، فناوری اطلاعات، زیرساخت‌های نرم‌افزاری و سخت‌افزاری اشاره شده است؛ اما حوزه نوظهوری از مطالعات در رابطه با ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی به‌عنوان پیشایندهای تسهیم دانش ایجاد شده است (Asada, Hashmib, Nasirc, & Khalidd, 2021). ازجمله این عوامل می‌توان به خودکارآمدی به‌عنوان یک مؤلفه ذهنی مؤثر بر تمایل کارکنان جهت تسهیم دانش اشاره نمود. خودکارآمدی ایمان شخص به توانایی‌های خود برای موفقیت در یک موقعیت مشخص است (Bandura, 2015). به عبارت بهتر خودکارآمدی از طریق هدف‌گذاری برانگیزش افراد برای اشتراک دانش تأثیر می‌گذارد (Widiyanto, 2021). یافته‌های حاصل از مطالعات، حاکی از آن هستند که اگر فردی باور داشته

معنی‌دار بر تسهیم دانش با ضریب ۰/۲۴ مشاهده شد (Ghasemzadeh Alishahi, Vahdati, & Samadi, 2021). دهقان سفیدکوه و دیگران (۲۰۱۷) مطالعه‌ای نشان دادند که بین تسهیم دانش و خودکارآمدی رابطه معنی‌داری وجود دارد (Dehghan Sefidkooch, shabani, & Rajaeepour, 2017). این ارتباط برای همه سازوکارهای تسهیم دانش یعنی انتقال ترتیبی، نزدیک، دور، کارشناسی و راهبردی صدق می‌کند. بیشترین ارتباط میان تسهیم دانش ترتیبی و خودکارآمدی و کمترین ارتباط نیز میان تسهیم دانش راهبردی و خودکارآمدی به دست آمد.

بدری و نجاتی (۲۰۱۵) در مطالعه‌ای نشان دادند که بین مدیریت دانش و خودکارآمدی رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. همچنین، مؤلفه‌های تشخیص، تحصیل، تسهیم، به‌کارگیری و نگهداری دانش با خودکارآمدی رابطه مثبت و معنی‌دار داشته، ولی بین بعد توسعه دانش با خودکارآمدی رابطه وجود ندارد (Badriazarin & Nejadi, 2015). ویدیانتو (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی رابطه بین سبک رهبری، عملکرد کارکنان، خودکارآمدی و تسهیم دانش پرداخت. یافته‌ها نشان داد که سبک‌های رهبری توانمندسازی به‌طور قابل‌توجهی با عملکرد شغلی از طریق خودکارآمدی مرتبط است. بالین‌وجود، نتایج حاکی از آن بوده است که بین تسهیم دانش و عملکرد شغلی ارتباط معناداری وجود ندارد (Widianto, 2021). آسادا و دیگران (۲۰۲۱) در تحقیقی به بررسی نقش میانجی خودکارآمدی و تسهیم دانش در رابطه بین رهبری تحول‌گرا و خلاقیت کارکنان پرداختند. بر اساس نتایج این مطالعه هم خودکارآمدی و هم اشتراک دانش به شکل معنی‌داری رابطه بین رهبری تحول‌گرا و خلاقیت کارکنان را میانجی‌گری می‌کنند. همچنین مشخص شد که بین خودکارآمدی و

باشد که نمی‌تواند نتایج مورد انتظار را به دست آورد، و یا به این باور برسد که نمی‌تواند مانع رفتارهای غیرقابل قبول شود، انگیزه او برای انجام کار کم خواهد شد. در مقابل، باور فرد به کارآمدی شخصی تمایل وی برای انجام اقدامات موردنظر اعم از اشتراک دانش را بیشتر می‌کند (Widianto, 2021). نتایج تحقیق پزشکی‌راد و دیگران (۲۰۱۰) نشان می‌دهد که اکثر کارشناسان سازمان ترویج و آموزش کشاورزی نگرش مثبتی به تسهیم دانش در فضای سازمان دارند. همچنین، همبستگی معناداری بین متغیرهای سن، ساختار حاکم بر سازمان، اعتماد بین اعضا و روابط اجتماعی فردی با نگرش نسبت به تسهیم دانش وجود دارد (pezeshki rad, alizadeh, & zamani miandashti, 2010).

از آنجاکه هدف از تسهیم دانش کمک به دیگران یا دریافت منفعت از دیگران است؛ لذا باید فرد به این مسئله باور داشته باشد که فعالیت وی جهت تسهیم دانش به نتایج موردنظر منجر خواهد شد. در چنین شرایطی، خودکارآمدی می‌تواند به‌عنوان یک پیشاینده مهم در بهبود انگیزه افراد جهت اشتراک دانش عمل کند (Widianto, 2021). به همین دلیل، احساس خودکارآمدی، افراد را قادر می‌سازد تا با استفاده از مهارت‌ها در برخورد با موانع، کارهای فوق‌العاده‌ای انجام دهند؛ بنابراین خودکارآمدی بر کسب دانش، نگرش و تمایل آن‌ها جهت تسهیم دانش با سایر کارکنان تأثیر دارد. از آنجاکه محققان پیشین به کمبود مطالعات تجربی راجع به تبیین رابطه بین تسهیم دانش و خودکارآمدی اشاره کرده‌اند (Safdar, Batool, & Mahmood, 2021).

قاسم‌زاده علیشاهی و دیگران (۲۰۲۱) در مطالعه‌ای نشان دادند، ضریب همبستگی بین متغیر التزام با خودکارآمدی و تسهیم دانش، رابطه مثبت و معنی‌دارند. همچنین خودکارآمدی دارای اثر مستقیم، مثبت و

ارزیابی مثبت ایجاد می‌کند، تصمیم (معمولاً) برای اقدام گرفته می‌شود (Bandura, 2015). هانگ، داویسون، لیو و گا (۲۰۰۸) تأثیر سبک رهبری و اعتماد بین فردی را بر قصد کارکنان اطلاعات و دانش در چین برای به اشتراک گذاشتن دانش خود با هم‌تایان خود توضیح می‌دهند. نتایج نشان می‌دهد که تمایل به آغازگری رفتار ارتباط معناداری با تسهیم دانش از طریق اعتمادسازی دارند (Huang, Davison, Liu, & Gu, 2008). با توجه به این موارد، فرضیه زیر مطرح می‌شود.

فرضیه شماره ۲: میل به آغازگری رفتار اثر معنی‌داری بر انگیزه تسهیم دانش دارد

نتایج تحقیقات قبلی نشان می‌دهد که دریافت پاداش انگیزه کافی برای صرف تلاش را به همراه خواهد داشت. فقدان پاداش می‌تواند به از دست دادن انگیزه لازم برای تلاش منجر شود (Home, Topp, & Quigley, 2021). نتایج تحقیق فهرنبرچر و ونر (۲۰۱۹) نشان می‌دهد که چارچوب‌بندی جریمه تمایل به اشتراک دانش و تعهد عاطفی را کاهش می‌دهد، درحالی‌که تعهد مرتبط با تلاش را افزایش می‌دهد (Fehrenbacher & Wiener, 2019).

فرضیه شماره ۳: تلاش برای تکمیل رفتار اثر معنی‌داری بر تسهیم دانش دارد

رویارویی با موانع، توانایی استقامت در مواجهه با ناملایمات، کسانی را که به اهداف خود می‌رسند از کسانی که در این راه دچار لغزش می‌شوند متمایز می‌کند. نوسبان و استیل (۲۰۰۷) معتقدند که اصرار به ادامه انجام کار توسط فرد از دریافت بازخورد منفی می‌کاهد. پس از بازخورد منفی، پایدارترین افراد را خواهند داشت و اینکه تداوم آن‌ها به واسطه عدم مشارکت خود

تسهیم دانش نیز رابطه‌ای معنی‌دار و مثبت وجود دارد (Asada et al., 2021). صفدر و دیگران (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای مرور سیستماتیک به این نتیجه رسیدند که اکثر مطالعات بررسی‌شده وجود رابطه (مثبت) بین خودکارآمدی متغیرها و تسهیم دانش را تأیید کردند (Safdar et al., 2021). رحمان، مانان، حسین، زمان و حسن (۲۰۱۸) در مطالعه‌ای نشان دادند که تمام ویژگی‌های شخصیتی بر رفتار اشتراک دانش ضمنی در میان کارکنان دانشگاهی مؤسسات آموزش عالی تأثیر می‌گذارند، به‌جز ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی. درعین حال، انگیزه، خودکارآمدی و اعتماد متقابل نیز نقش مهمی در رفتار اشتراک دانش ضمنی دارند (Rahman, Mannan, Hossain, Zaman, & Hassan, 2018). با توجه به موارد مطرح‌شده، فرضیه زیر مطرح می‌گردد:

فرضیه شماره ۱: خودکارآمدی اثر معنی‌داری بر انگیزه تسهیم دانش دارد.

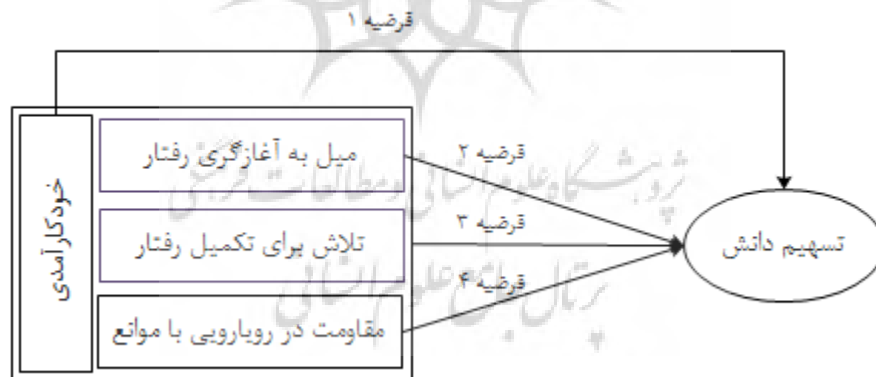
تمایل به شروع رفتار میزان تلاشی است که فرد برای رسیدن به یک هدف انجام دهد. برنامه‌های رفتاری که دستیابی به یک هدف رفتاری را امکان‌پذیر می‌کند تمایل به شروع رفتار است (Ajzen, 1991). تئوری‌های رفتار سلامت در این باور مشترک هستند که بهترین پیش‌بینی کننده رفتار یک فرد صرفاً قصد او برای درگیر شدن در آن رفتار است؛ بنابراین، تقریباً تمام تئوری‌های رفتار سلامت شامل نسخه‌ای از سازه قصد رفتاری^۱ به‌عنوان یک مقدمه نزدیک به عمل هستند (Safdar, Batool, & Mahmood, 2021).

تصمیم‌گیری برای اقدام یا عمل نکردن نتیجه ارزیابی احتمال نتایج خاص مرتبط با عمل همراه با ارزش ذهنی تخصیص یافته به آن نتایج است. هنگامی که ارزیابی یک

در جهت نیل به اهداف این سازمان، پژوهش حاضر باهدف بررسی رابطه بین خودکارآمدی و ابعاد آن (میل به آغازگری رفتار، ادامه تلاش برای تکمیل رفتار و مقاومت در رویارویی با موانع) برانگیزش تسهیم دانش به عنوان فرایندی که قلب مدیریت دانش است، انجام می شود تا به این سؤال پاسخ داده شود که خودکارآمدی و ابعاد آن (میل به آغازگری رفتار، ادامه تلاش برای تکمیل رفتار و مقاومت در رویارویی با موانع) چه تأثیری بر انگیزه های تسهیم دانش در بین کارکنان جهاد کشاورزی استان فارس دارد؟

مدل مفهومی پژوهش

به منظور تصویرسازی مناسب و شناخت هرچه بهتر روابط بین متغیرهای مورد تحقیق، مدل مفهومی پژوهش در شکل (۱) تصویرسازی شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

کلیه کارکنان جهاد کشاورزی در سال ۱۴۰۱ بوده که ۱۱۲ نفر به شیوه نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت گردآوری داده ها و اندازه گیری متغیرها از پرسش نامه بهره گیری شد. تجزیه و تحلیل داده ها با

گزارش دهی آن ها انجام می شود (Nussbaum & Steele, 2007). خودکارآمدی موجب تداوم تلاش افراد در انجام کارهای سخت می شود. باورهای خودکارآمدی بر میزان اصرار کارکنان در مواجهه با انجام کارهای چالش برانگیز مؤثر است (Bandura, 2015). خودکارآمدی با تمایل به تسهیم دانش ارتباط قوی دارد. به بیان دیگر، کارکنانی که به توانایی خود برای تسهیم دانش مفید سازمانی باور دارند، انگیزه قوی تری برای تسهیم دانش با همکاران خود دارند. میزان مشارکت افراد در تسهیم دانش متأثر از شناخت و توانایی فرد برای رفع موانعی است که برای تسهیم دانش وجود دارد (Hu, 2010). بر اساس ارتباط بین مقاومت در رویارویی با موانع و تسهیم دانش، فرضیه زیر مطرح می گردد.

فرضیه شماره ۴: مقاومت در رویارویی با موانع اثر معنی داری بر سهیم دانش دارد. با توجه به شکل گیری رویکردهای نوین در مدیریت سازمان جهاد کشاورزی و توجه ویژه به مدیریت دانش

روش پژوهش

این پژوهش از نوع کاربردی و ازلحاظ گردآوری داده ها توصیفی- پیمایشی است. جامعه آماری شامل

استفاده از نرم افزار اس‌پی‌اس‌اس^۱ ویرایش ۲۵ و اسمارت‌پی‌ال‌اس^۲ انجام شد.

ابزار پژوهش، پرسشنامه اشتراک دانش: برای سنجش متغیر تسهیم دانش از پرسشنامه تسهیم دانش چانگ و دیگران (۲۰۱۳) استفاده شد (Chang, Liao, Lee, 2015). این پرسشنامه دارای سه مؤلفه، تسهیم دانش فردی (۳ گویه)، تسهیم فرصت یادگیری (۳ گویه)، و تشویق به انگیزه یادگیری (۴ گویه) می‌باشد. نمره‌گذاری این مقیاس به صورت درجه‌بندی لیکرت پنج گزینه‌ای (۱ تا ۵) می‌باشد.

مقیاس خودکارآمدی عمومی: برای سنجش متغیر باورهای خودکارآمدی، از ابزار خودکارآمدی شرر و دیگران (۱۹۸۲) استفاده شد (Sherer et al., 1982). این

مقیاس دارای ۱۷ ماده بوده و سه خرده مقیاس میل به آغازگری رفتار (۴ گویه)، ادامه تلاش برای تکمیل رفتار (۸ گویه)، مقاومت در رویارویی با موانع (۵ گویه) را اندازه گیری می‌نماید. نمرات بالاتر بیانگر خودکارآمدی قوی تر و نمرات پایین تر بیانگر خودکارآمدی ضعیف تری می باشد. نمره‌گذاری این مقیاس به صورت درجه‌بندی لیکرت پنج گزینه‌ای (۱ تا ۵) می‌باشد. سؤال‌های ۱، ۳، ۸، ۹، ۱۳ و ۱۵ از راست به چپ و بقیه سؤال‌ها به صورت معکوس یعنی از چپ به راست نمره گذاری می‌شوند. بنابراین حداکثر نمره‌ای که فرد می‌تواند از این مقیاس به دست آورد نمره ۸۷ و حداقل نمره ۱۷ است. اعتبارسنجی ابزار گردآوری اطلاعات در **جدول (۱)** نشان داده شده است.

جدول ۱. اعتبارسنجی ابزار گردآوری اطلاعات

سازه‌های اصلی	آلفای کرونباخ	روایی همگرا (AVE)	پایایی ترکیبی (CR)
تسهیم دانش	۰/۸۹۵	۰/۵۱۷	۰/۹۱۴
تسهیم دانش فردی	۰/۷۵۳	۰/۶۷۰	۰/۸۵۸
تسهیم فرصت یادگیری	۰/۷۵۷	۰/۶۷۳	۰/۸۶۱
تشویق به انگیزه یادگیری	۰/۷۶۵	۰/۵۸۶	۰/۸۵۰
خودکارآمدی	۰/۹۰۷	۰/۵۱۲	۰/۹۲۱
مقاومت در رویارویی با موانع	۰/۷۱۴	۰/۵۱۵	۰/۸۱۸
میل به آغازگری رفتار	۰/۸۴۳	۰/۶۸۱	۰/۸۹۵
ادامه تلاش برای تکمیل رفتار	۰/۸۴۴	۰/۵۸۱	۰/۸۸۰

پایایی ترکیبی (CR) نیز در تمامی موارد از آستانه ۰/۷ بزرگ تر است بنابراین پایایی سازه‌ها مطلوب است.

یافته‌ها

از ۱۱۲ نفر نمونه این مطالعه ۴۸ درصد مرد و ۵۲ درصد

با توجه به نتایج **جدول (۱)** میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بزرگ تر از ۰/۵ است، بنابراین روایی همگرا وجود دارد. همچنین آلفای کرونباخ تمامی متغیرها بزرگ تر از ۰/۷ بوده بنابراین پایایی مورد تأیید است. مقدار

۳. Self-Efficacy Scale

۱. SPSS

۲. Smart PLS

همچنین ۲۸ درصد کمتر از ۱۰ سال سابقه خدمت، ۲۲ درصد ۱۰ تا ۱۵ سال سابقه خدمت، ۲۹ درصد بین ۱۵ تا ۲۰ سال سابقه خدمت و ۲۱ درصد بیش از ۲۰ سال سابقه خدمت داشتند. آمار توصیفی مربوط به پاسخ هر یک از گویه‌های پرسش‌نامه در **جدول (۲)** ارائه شده است.

از کارکنان جهاد کشاورزی را زنان تشکیل دادند. از منظر تحصیلات ۱۲ درصد تحصیلات کاردانی، ۲۳ درصد مدرک کارشناسی، ۴۶ درصد تحصیلات کارشناسی ارشد و ۱۹ درصد تحصیلات دکتری داشتند. به علاوه، ۲۱ درصد از کارکنان جهاد کشاورزی کمتر از ۳۵ سال سن، ۴۰ درصد بین ۳۵ تا ۴۵ سال و ۳۸ درصد ۴۵ سال و بیشتر سن داشتند.

جدول ۲. آمار توصیفی پاسخ به پرسش‌های پژوهش

متغیرها	تعداد	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	واریانس	دامنه تغییرات	کمینه	بیشینه
Q01	۱۱۲	۳/۴۴۶	۴	۴	۱/۰۶۴	۱/۱۳۲	۴	۱	۵
Q02	۱۱۲	۳/۲۶۸	۳	۴	۱/۰۴۸	۱/۰۹۹	۴	۱	۵
Q03	۱۱۲	۳/۴۰۲	۴	۴	۱/۱۸۹	۱/۴۱۴	۴	۱	۵
Q04	۱۱۲	۳/۶۴۳	۴	۴	۱/۱۴۷	۱/۳۱۵	۴	۱	۵
Q05	۱۱۲	۲/۹۲۹	۳	۲	۱/۳۳۴	۱/۷۷۹	۴	۱	۵
Q06	۱۱۲	۲/۷۴۱	۳	۲	۱/۱۳۷	۱/۲۹۳	۴	۱	۵
Q07	۱۱۲	۲/۷۵۰	۳	۲	۱/۰۶۱	۱/۱۲۶	۴	۱	۵
Q08	۱۱۲	۲/۶۱۶	۲	۲	۱/۱۱۷	۱/۲۴۸	۴	۱	۵
Q09	۱۱۲	۴/۲۹۵	۴	۵	۰/۸۱۲	۰/۶۶۰	۴	۱	۵
Q10	۱۱۲	۳/۵۴۵	۴	۴	۱/۰۹۸	۱/۲۰۵	۴	۱	۵
Q11	۱۱۲	۳/۶۲۵	۴	۴	۱/۰۶۶	۱/۱۳۷	۴	۱	۵
Q12	۱۱۲	۳/۱۸۸	۳	۴	۱/۱۰۳	۱/۲۱۷	۴	۱	۵
Q13	۱۱۲	۲/۸۰۴	۳	۲	۱/۱۴۶	۱/۳۱۲	۴	۱	۵
Q14	۱۱۲	۳/۱۳۴	۳	۴	۱/۱۴۳	۱/۳۰۶	۴	۱	۵
Q15	۱۱۲	۲/۲۵۹	۳	۴	۱/۰۹۷	۱/۲۰۳	۴	۱	۵
Q16	۱۱۲	۳/۱۹۶	۳	۴	۱/۱۸۴	۱/۴۰۳	۴	۱	۵
Q17	۱۱۲	۳/۱۳۴	۳	۴	۱/۱۳۵	۱/۲۸۸	۴	۱	۵
Q18	۱۱۲	۳/۰۵۴	۳	۳	۱/۰۷۳	۱/۱۵۰	۴	۱	۵
Q19	۱۱۲	۳/۰۲۷	۳	۳	۱/۱۱۹	۱/۲۵۲	۴	۱	۵
Q20	۱۱۲	۴/۴۰۲	۴	۵	۰/۶۹۰	۰/۴۷۷	۴	۱	۵
Q21	۱۱۲	۳/۳۷۵	۳	۴	۰/۹۷۸	۰/۹۵۷	۴	۱	۵
Q22	۱۱۲	۴/۴۹۱	۵	۵	۰/۶۷۱	۰/۴۵۰	۳	۲	۵
Q23	۱۱۲	۴/۶۲۵	۵	۵	۰/۶۰۲	۰/۳۶۳	۳	۲	۵
Q24	۱۱۲	۴/۳۸۴	۵	۵	۰/۷۳۸	۰/۵۴۵	۴	۱	۵
Q25	۱۱۲	۴/۶۱۶	۵	۵	۰/۵۵۷	۰/۳۱۱	۲	۳	۵
Q26	۱۱۲	۴/۵۰۰	۵	۵	۰/۶۸۴	۰/۴۶۸	۴	۱	۵
Q27	۱۱۲	۴/۵۰۰	۵	۵	۰/۷۴۷	۰/۵۵۹	۴	۱	۵

جدول ۳. نتایج بررسی روایی سازه بر اساس مدل بیرونی پژوهش

سازه‌ها	گویه‌ها	بار عاملی	آماره تی
تسهیم دانش فردی	Q01	۰/۷۸۱	۸/۵۷۸
	Q02	۰/۸۶۹	۶/۹۳
	Q03	۰/۸۷۳	۷/۲۹۱
تسهیم فرصت یادگیری	Q04	۰/۹۰۶	۶/۹۱۸
	Q05	۰/۹۱۳	۶/۷۶۳
	Q06	۰/۹۱۳	۷/۲۵۵
تشویق به انگیزه یادگیری	Q07	۰/۸۴۴	۶/۶۵۳
	Q08	۰/۸۷۳	۶/۷۷۴
	Q09	۰/۸۸۱	۶/۶۸۹
میل به آغازگری رفتار	Q10	۰/۸۰۴	۶/۰۶۴
	Q11	۰/۸۷۳	۶/۹۴۴
	Q12	۰/۶۹۴	۵/۸۲۸
ادامه تلاش برای تکمیل رفتار	Q13	۰/۷۶۶	۱۰/۱۳۲
	Q14	۰/۷۴۰	۸/۶۶۱
	Q15	۰/۷۵۴	۸/۴۶۷
مقاومت در رویارویی با موانع	Q16	۰/۷۹۶	۱۱/۹۸۵
	Q17	۰/۶۹۳	۶/۷۵۹
	Q18	۰/۷۰۹	۶/۶۲۶
	Q19	۰/۷۷۸	۷/۱۵۶
	Q20	۰/۶۶۵	۴/۵۴۸
	Q21	۰/۸۸۱	۶/۸۹۸
	Q22	۰/۹۱۰	۷/۱۱۹
	Q23	۰/۸۸۱	۶/۷۹۱
	Q24	۰/۶۶۴	۳/۱۸۹
	Q25	۰/۶۶۵	۵/۱۱۱
	Q26	۰/۷۷۹	۵/۳۴۶
	Q27	۰/۷۹۱	۴/۷۹۳

شاخص‌های برازش مدل در جدول (۴) نشان داده شده است.

بر اساس نتایج روایی سازه مندرج در جدول (۳) بار عاملی مشاهده در تمامی موارد مقداری بزرگ‌تر از ۰/۶ دارد که نشان می‌دهد همبستگی بسیار مناسبی بین متغیرهای قابل مشاهده با متغیرهای پنهان مربوط به خود وجود دارد.

جدول ۴. مقادیر روایی متقاطع افزونگی و اشتراکی

روایی متقاطع افزونگی	روایی متقاطع اشتراکی	آر اسکونر	پایایی ترکیبی (CR)	روایی همگرا (AVE)	آلفای کرونباخ	
۰/۴۰۴	۰/۳۸۷	۰/۷۹۳	۰/۹۱۴	۰/۵۱۷	۰/۸۹۵	تسهیم دانش
۰/۳۴۴	۰/۵۳۴	۰/۸۰۴	۰/۸۵۸	۰/۶۷۰	۰/۷۵۳	تسهیم دانش فردی
۰/۳۴۷	۰/۵۲۲	۰/۷۷۸	۰/۸۶۱	۰/۶۷۳	۰/۷۵۷	تسهیم فرصت یادگیری
۰/۳۱۲	۰/۵۰۸	۰/۸۴۹	۰/۸۵۰	۰/۵۸۶	۰/۷۶۵	تشویق به انگیزه یادگیری
۰/۳۳۷	۰/۳۳۷	-	۰/۹۲۱	۰/۵۱۲	۰/۹۰۷	خودکارآمدی
۰/۲۴۶	۰/۳۶۲	۰/۷۹۰	۰/۸۱۸	۰/۵۱۵	۰/۷۱۴	مقاومت در رویارویی با موانع
۰/۴۶۰	۰/۴۱۰	۰/۶۰۷	۰/۸۹۵	۰/۶۸۱	۰/۸۴۳	میل به آغازگری رفتار
۰/۳۳۴	۰/۴۱۶	۰/۸۹۵	۰/۸۸۰	۰/۵۸۱	۰/۸۴۴	ادامه تلاش برای تکمیل رفتار

متغیر درون‌زا (متغیر وابسته) است. با توجه به میزان استاندارد این شاخص که بالاتر از ۰/۳۳ به عنوان ملاک متوسط و ۰/۶۷ به عنوان ملاک قوی می‌باشد، متغیرهای پنهان (سازه) مورد بررسی در وضعیت مطلوب قرار داشت.

خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش در **جدول (۵)** نشان داده شده است.

با توجه به این که مقدار مناسب برای دو شاخص آلفای کرونباخ و آلفای کرونباخ ترکیبی مذکور مقدار ۰/۷ است لذا در این پژوهش متغیرهای پنهان (سازه) مورد بررسی در وضعیت مطلوب قرار داشتند. به علاوه، در روایی همگرایی شاخص AVE برابر با مقدار ۰/۵ است که در این مطالعه متغیرهای پنهان (سازه) نشان از وضعیت مطلوب این سازه داشت. معیار Square نشان‌دهنده تأثیر یک متغیر برون‌زا (متغیر مستقل) بر یک

جدول ۵. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌ها	رابطه	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه آزمون
فرضیه اصلی	خودکارآمدی ← تسهیم دانش	۰/۸۹۸	۹/۸۱۹	مثبت و معنادار
فرضیه فرعی ۱	میل به آغازگری رفتار ← تسهیم دانش	۰/۳۳۵	۳/۴۰۴	مثبت و معنادار
فرضیه فرعی ۲	ادامه تلاش برای تکمیل رفتار ← تسهیم دانش	۰/۲۹۹	۲/۸۴۶	مثبت و معنادار
فرضیه فرعی ۳	مقاومت در رویارویی با موانع ← تسهیم دانش	۰/۳۰۱	۲/۸۹۹	مثبت و معنادار

دانش تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

مدل کلی پژوهش با استفاده از خروجی نرم‌افزار Smart-

PLS در **Error! Reference source not found. (۲)**

نمایش داده شده است. آماره t و مقدار بوت‌استرپینگ برای

سنجش معنی‌داری روابط نیز در **Error! Reference**

source not found. (۳) آمده است.

همان‌طور که در **خلاصه** نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

در **جدول (۵)** نشان داده شده است. **(۵)** قابل مشاهده است این

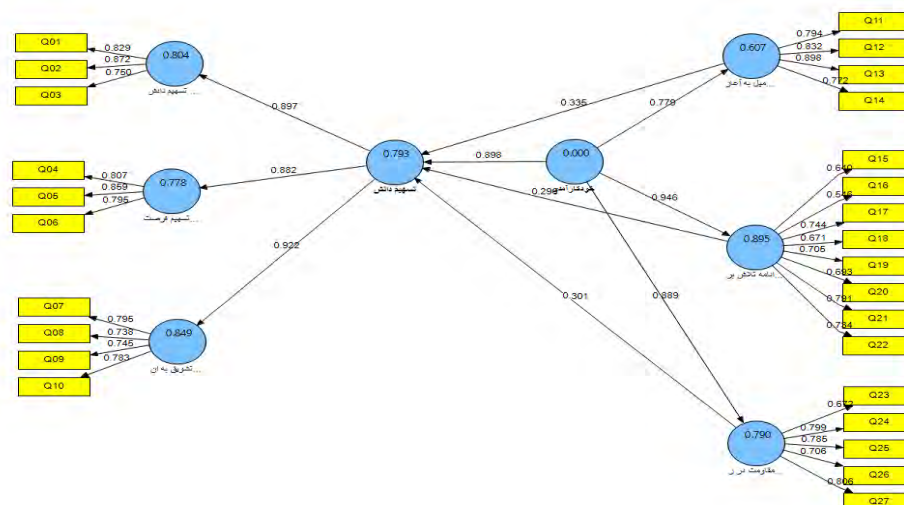
مقادیر برای تمامی سازه‌های پژوهش مثبت به دست آمده است.

با توجه به بزرگ‌تر بودن میزان سطح معنی‌داری تی از مقدار

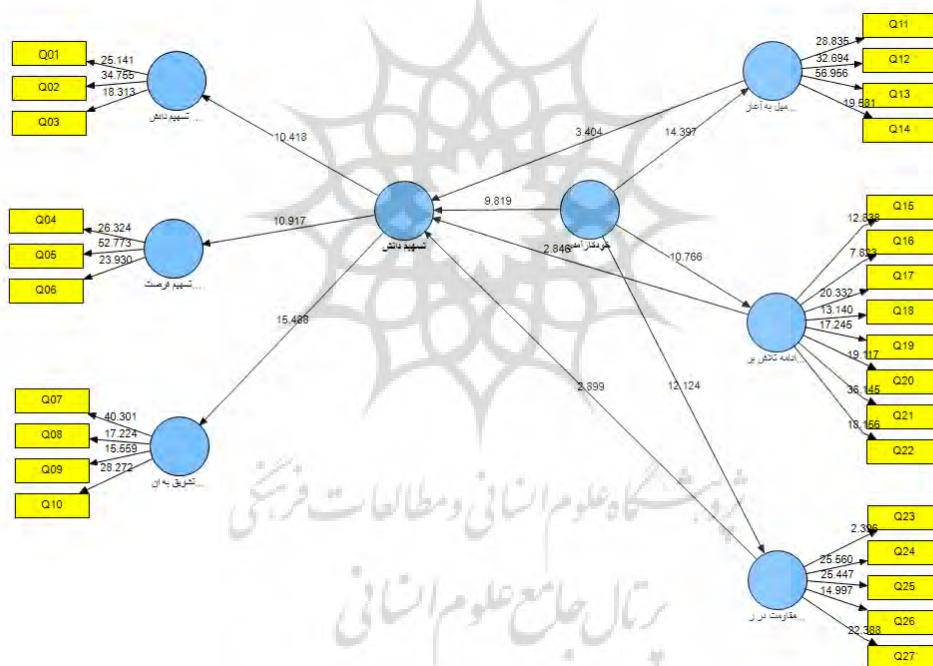
۱/۶۴ و مثبت بودن ضریب مسیر، مشخص می‌شود

خودکارآمدی و ابعاد آن (میل به آغازگری رفتار، ادامه تلاش

برای تکمیل رفتار و مقاومت در رویارویی با موانع) بر تسهیم



شکل (۲). تکنیک حداقل مربعات جزئی مدل مفهومی پژوهش



شکل ۳. مدل مفهومی پژوهش مقدار آماره t با بوت استرپینگ

بحث و نتیجه گیری

باورهای خودکارآمدی می تواند منجر به تسهیم دانش در سازمان ها شود که کمتر در تحقیقات به آن پرداخته شده است و این امر می تواند منجر به بهبود عملکرد و دستیابی به مزیت رقابتی بالاتری در سازمان ها شود. ابعاد خودکارآمدی از جمله: میل به آغازگری رفتار، ادامه تلاش برای تکمیل رفتار و مقاومت در رویارویی با موانع،

پژوهش حاضر باهدف بررسی رابطه بین خودکارآمدی و ابعاد آن (میل به آغازگری رفتار، ادامه تلاش برای تکمیل رفتار و مقاومت در رویارویی با موانع) باانگیزه تسهیم دانش در بین کارکنان جهاد کشاورزی استان فارس انجام شد. نتایج به دست آمده از تحقیق حاضر حاکی از این است که تقویت

دانش آشنایی کافی ندارند؛ با این حال، واقعیت نشان می‌دهد که اشتراک دانش این روزها به‌ندرت در سازمان‌ها وجود دارد. به نظر می‌رسد میل یا تمایل کم برای به اشتراک گذاشتن دانش مشکلی رایج در سازمان باشد (Ramayah, Yeap, & Ignatius, 2013).

در صورتی که فرد در رابطه با تسهیم دانش احساس کارآمدی بالایی داشته باشد، اهداف بالاتری را برای اشتراک دانش تعیین می‌کند، کمتر از شکست می‌ترسد و در صورت ناموفق بودن استراتژی‌های قدیمی، استراتژی‌های جدیدی را جهت تحقق تسهیم دانش می‌یابد؛ اما در صورت پائین بودن احساس کارآمدی، فرد یا به‌طور کامل از تسهیم دانش اجتناب می‌کند، یا در صورت برخورد با مشکلات به‌سرعت از اشتراک دانش عقب‌نشینی می‌کند (Badriazarin & Nejati, 2015).

در بررسی تأثیر خودکارآمدی بر انگیزه تسهیم دانش، در تحقیقات پیشین به ارتباط قوی بین لذت کمک به دیگران و خودکارآمدی دانشی، با تمایل کارکنان به تسهیم دانش اشاره شده است. به بیان دیگر، کارکنانی که توانایی خود برای تسهیم دانش مفید سازمانی را دارند، انگیزه قوی‌تری برای تسهیم دانش با همکاران خود دارند (Hu, 2010). افرادی که خودکارآمدی بالایی دارند، تمایل دارند تا فرصت‌های یادگیری برای همکارانی که تجربه اندکی دارند به وجود آورند و هنگامی که در کمک به همکارانشان برای حل مشکلاتشان ضعف دارند به راهنمایی و کمک آن‌ها از جهات دیگر خواهند پرداخت و به عبارتی افراد با خودکارآمدی بالا انگیزه بالایی برای ایجاد فرصت یادگیری برای همکاران دارند (Le et al., 2018).

همچنین باورهای خودکارآمدی بر بسیاری از جنبه‌های کارکرد شخصی تأثیر می‌گذارند. کسانی که در مقایسه با دیگران دارای خودکارآمدی سطح بالاتری هستند، امکانات شغلی گسترده‌تری را مورد ملاحظه قرار می‌دهند و موفقیت شغلی بیشتری دارند، هدف‌های شخصی عالی‌تری را برای خود برمی‌گزینند و از سلامت جسمانی و روانی بهتری

به‌طور مثبت و معنی‌داری با انگیزه تسهیم دانش مرتبط می‌باشند. این نتایج با یافته‌های تحقیقات (Ghasemzadeh Alishahi et al., 2021 & Safdar et al., 2021 & Widianto, 2017 & Dehghan Sefidkoo et al., 2021) هم‌سو می‌باشد. خودکارآمدی به‌عنوان اعتماد افراد به توانایی‌های خود برای اجرای یک هدف در نظر گرفته شده است که می‌تواند برای خود یا دیگران مفید باشد. خودکارآمدی همچنین به عنوان یکی از عناصر مهم در اشتراک دانش در نظر گرفته شده است، خودکارآمدی به‌طور مثبت و قابل‌توجهی بر اشتراک دانش تأثیر می‌گذارد. درواقع تحقیقات نشان‌دهنده نقش حیاتی خودکارآمدی در بهبود اشتراک دانش در سازمان‌ها است. تحقیقات نشان می‌دهد که افرادی که خودکارآمدی بالاتری دارند نسبت به افراد با خودکارآمدی پایین‌تر تمایل بیشتری به اشتراک دانش دارند. این امر اهمیت خودکارآمدی را به‌عنوان یک پیش‌بینی حیاتی در جهت بهبود تسهیم دانش برجسته می‌کند. با این حال، تعداد مطالعات انجام‌شده راجع به وجود رابطه بین این دو متغیر و تأثیر آن‌ها بر یکدیگر بسیار ناچیز است (Asada et al., 2021). در شرایط کنونی، تسهیم دانش نه تنها یک انتخاب هوشمندانه بلکه یک الزام اجتناب‌ناپذیر برای موفقیت و بقا سازمان‌ها است. بر اساس نتایج تحقیق مهدی زاده و دیگران (۲۰۲۱)، استفاده از شبکه‌های اجتماعی با توانمندسازی کارکنان جهاد کشاورزی جهت به اشتراک‌گذاری دانش رابطه مستقیم دارد. همچنین تسهیم دانش رابطه بین استفاده از شبکه‌های اجتماعی و توانمندسازی کارکنان جهاد کشاورزی را تبیین می‌کند (Mehdizadeh rayeni et al., 2021). از طرفی، ساختار حاکم بر سازمان و اعتماد بین اعضا و روابط اجتماعی فردی عوامل تأثیرگذار بر نگرش کارکنان به تسهیم دانش می‌باشند (pezeshki rad et al., 2010). مسئله مهمی که در این رابطه وجود دارد این واقعیت است که درحالی که بسیاری از شرکت‌های تجاری موفق جهان برنامه‌های متعددی برای افزایش تمایل کارکنان به تسهیم دانش دارند، در اغلب شرکت‌های داخل کشور توجه زیادی به این مسئله نشده و حتی بسیاری از مدیران سازمان‌ها با مفهوم تسهیم

می‌کند که جنبه‌های اصلی عامل انسانی را در برمی‌گیرد، یعنی باورهای افراد مبنی بر اینکه آن‌ها مشارکت‌کننده هستند، اما نه تنها تعیین‌کننده اتفاقاتی که برایشان می‌افتد (Larsen & Jang, 2021).

محدودیت‌های پژوهش

محدودیت‌ها جزء لاینفک پژوهش هستند. از جمله محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به این موارد اشاره نمود:

۱. این پژوهش، منحصر به قلمرو مکانی و زمانی

تعریف شده بود، لذا نتایج را نمی‌توان به سایر جوامع تعمیم داد.

۲. در این پژوهش از پرسشنامه برای جمع‌آوری داده‌ها

استفاده شده است. این ابزار از فهم عمیق مطالب ناتوان

است؛ بنابراین برای درک بهتر مفاهیم از روش‌های دیگر

همچون مصاحبه، مشاهده و نیز تحلیل محتوا استفاده می‌شود.

مشارکت نویسندگان

علی بیرانوند (مفهوم‌پردازی، روش‌شناسی، گردآوری اطلاعات، نگارش، بازبینی).

عنایت اله یزدانپناه (مفهوم‌پردازی، روش‌شناسی، نگارش).

قدردانی و تشکر

این مقاله تحت حمایت هیچ سازمان و ارگانی قرار نگرفته است

برخوردارند. احساس کارآمدی بالا؛ سلامت شخصی، توانایی انجام تکلیف و کارها را به طرق مختلف افزایش می‌دهد. افرادی که به قابلیت‌های خود اطمینان دارند تکلیف مشکل را به‌عنوان چالش در نظر می‌گیرند. آن‌ها اطمینان دارند که می‌توانند موقعیت‌های تهدیدآمیز را تحت کنترل خود درآورند. چنین برداشتی نسبت به قابلیت‌ها تنیدگی و افسردگی را کاهش می‌دهد و به تکمیل تکالیف منجر می‌شود (Klassen & Klassen, 2018).

باورهای خودکارآمدی زیربنای انگیزه، رفاه و موفقیت را فراهم می‌کنند و «ریشه در این باور اصلی دارند که فرد قدرت اعمال تغییرات را با اعمال خود دارد». بر اساس تئوری خودکارآمدی، عواملی که بر رفتار تأثیر می‌گذارند در این باور نهفته است که فرد توانایی انجام آن رفتار را دارد. در بیشتر موارد، افراد تصمیم می‌گیرند در فعالیتهایی شرکت کنند که در آن از موفقیت مطمئن هستند و از فعالیتهایی که در آن نیستند، اجتناب می‌کنند. این امر به‌ویژه در محیط‌های یادگیری مانند دانشگاه‌ها که در آن یادگیری به غلبه بر طیفی از چالش‌های فکری، اجتماعی و انگیزشی (مانند شک و تردید) وابسته است، بسیار مهم است. در نظریه شناختی اجتماعی بندورا درباره عامل انسانی، خودکارآمدی باورهای شخصی درونی را منعکس می‌کند که به‌صورت دوسویه با عوامل تعیین‌کننده رفتاری و محیطی در تعامل است که در مدلی از علیت متقابل سه‌گانه نشان داده شده است. خودکارآمدی به‌عنوان یک متغیر انگیزشی درون فردی عمل

References

- Ajzen, Icek. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Asada, N., Hashmib, H. B. A., Nasirc, M., & Khalidd, A. (2021). Transformational leadership relationship with employee creativity: The moderating effect of knowledge sharing and mediating effect of creative self-efficacy. *Leadership*, 15(8).
- Badriazarin, Y., & Nejati, Y. (2015). Relationship between Knowledge Management and Self-efficacy among Physical Education Students of University of Tabriz. *Journal of Modern Psychological Researches*, 10(37), 185-209. Retrieved from https://psychologyj.tabrizu.ac.ir/article_4101.html
- Bandura, A. (2015). On deconstructing commentaries regarding alternative theories of self-regulation (Vol. 41). Sage Publications Sage CA: Los Angeles, CA.

- Chang, W.-J., Liao, S.-H., Lee, Y.-J., & Lo, W.-P. (2015). Organizational commitment, knowledge sharing and organizational citizenship behaviour: the case of the Taiwanese semiconductor industry. *Knowledge Management Research & Practice*, 13(3), 299–310. <https://doi.org/https://doi.org/10.1057/kmrp.2013.51>
- Dehghan Sefidkooh, M., shabani, ahmad, & Rajaeepour, S. (2017). A Study of Relationship between Knowledge Sharing and Self-efficacy of Researchers Working at Malek Ashtar University of Technology (MUT). *Library and Information Science Research*, 7(2), 273-291. <https://doi.org/10.22067/riis.v7i2.60947>
- Falaki, M., Movahed Mohammadi, H., Shaabanali Fami, H., & Rahman Seresht, H. (2013). Contextual Factors for Enhancement of Knowledge Management in Agricultural Faculties. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*, 44(3), 441-451. <https://doi.org/10.22059/ijaedr.2013.50231>
- Fehrenbacher, D. D., & Wiener, M. (2019). The dual role of penalty: The effects of IT outsourcing contract framing on knowledge-sharing willingness and commitment. *Decision support systems*, 121, 62-71.
- Ghasemzadeh Alishahi, A., Vahdati, R., & Samadi, M. (2021). The Relationship between Students' Engagement and Student Knowledge Sharing Behavior in Tabriz Medical University: The Mediating Role of Self-Efficacy. *Higher Education Letter*, 13(52), 71-93. Retrieved from https://journal.sanjesh.org/article_242108.html
- Horne, Sarah J; Topp, Tzipora E; & Quigley, Leanne. (2021). Depression and the willingness to expend cognitive and physical effort for rewards: A systematic review. *Clinical Psychology Review*, 88, 102065. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.cpr.2021.102065>
- Hu, WW. (2010). Self-efficacy and individual knowledge sharing. In 2010 3rd International Conference on Information Management, Innovation Management and Industrial Engineering (Vol. 2, pp. 401–404). IEEE.
- Huang, Qian; Davison, Robert M; Liu, Hefu; & Gu, Jibao. (2008). The impact of leadership style on knowledge-sharing intentions in China. *Journal of Global Information Management (JGIM)*, 16(4), 67–91.
- Kim, M. S., Phillips, J. M., Park, W.-W., & Gully, S. M. (2023). When leader-member exchange leads to knowledge sharing: the roles of general self-efficacy, team leader modeling, and LMX differentiation. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(7), 1442–1469.
- Klassen, R. M., & Klassen, J. (2018). Self-efficacy beliefs of medical students: A review of the research. *Perspectives on Medical Education*, 76–82. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s40037-018-0411-3>
- Larsen, N. E., & Jang, E. E. (2021). Instructional practices, students' self-efficacy and math achievement: A multi-level factor score path analysis. *Canadian Journal of Science, Mathematics and Technology Education*, 21(4), 803–823.
- Le, B. P., Lei, H., Phouvong, S., Than, T. S., Nguyen, T. M. A., & Gong, J. (2018). Self-efficacy and optimism mediate the relationship between transformational leadership and knowledge sharing. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 46(11), 1833–1846. <https://doi.org/https://doi.org/10.2224/sbp.7242>
- Mehdizadeh rayeni, M. javad, Ziaee, S., Sharifi, O., & Mohammadi, H. (2021). Investigating the mediator role of knowledge sharing and information on the impact of social networks on empowerment of agricultural jihad employees. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*, 52(4), 803-817. <https://doi.org/10.22059/ijaedr.2021.306218.668926>
- 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*, 23(5), 998–1016.
- Nussbaum, A David; & Steele, Claude M. (2007). Situational disengagement and persistence in the face of adversity. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43(1), 127–134.
- Omidpanah, A., Nayeibzadeh, S., Dehghandehnavi, H., & Eslami, H. (2021). Providing a model for knowledge sharing in the organization. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 12(1), 167-151. <https://doi.org/10.30495/jedu.2021.22892.4636>
- Pezeshki Rad, Gholamreza, Alizadeh, Neda, & Zamani miandashti, naser. (2010). An Investigation of Factors Influencing Attitude of Personnel of the Agricultural Extension and Education Organization in the Ministry of Jihad-e Agriculture towards Knowledge Sharing. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*, 2-41(1). Retrieved from https://ijaedr.ut.ac.ir/article_21567.html

- Rahman, M. S., Mannan, M., Hossain, M. A., Zaman, M. H., & Hassan, H. (2018). Tacit knowledge-sharing behavior among the academic staff: Trust, self-efficacy, motivation and Big Five personality traits embedded model. *International Journal of Educational Management*, 32(5), 761–782.
- Ramayah, T., Yeap, J. A., & Ignatius, J. (2013). An empirical inquiry on knowledge sharing among academicians in higher learning institutions. *Minerva*, 51, 131–154.
- Safdar, M., Batool, S. H., & Mahmood, K. (2021). Relationship between self-efficacy and knowledge sharing: systematic review. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 70(3), 254–271. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/GKMC-11-2019-0139>
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological reports*, 51(2), 663–671.
- Widianto, S. (2021). Empowering leadership to performance excellence: The role of knowledge sharing and self-efficacy. *International Journal of Business Excellence*, 23(3), 297–311.

