



# Correlation between Self-assessment and Knowledge Management in Staff of Shahid Beheshti University of Medical Sciences

Fateme Jahani <sup>1</sup>, Fereshhte Ameri <sup>1,\*</sup>, Majid Malekpoor <sup>2</sup> Behnaz Jafari <sup>1</sup>, Nazila Moosavi <sup>3</sup>

<sup>1</sup> MSc in Scientific Resources Management, Central Library and Archives, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran

<sup>2</sup> BSc, Deputy of Research and Technology, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran

<sup>3</sup> BSc in Scientific Resources Management, Central Library and Archives, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran

\* **Corresponding author:** Fereshhte Ameri, MSc in Scientific Resources Management, Central Library and Archives, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran. E-mail: f.ameri2002@gmail.com

**Received:** 10 May 2018

**Accepted:** 11 Oct

## Abstract

**Introduction:** Any organization needs a human assessment to improve its performance and accountability to its audience. This study was conducted to determine the correlation between self-assessment and knowledge management in staff of Shahid Beheshti University of Medical Sciences in Tehran.

**Methods:** The present study is descriptive-correlational. The statistical population of the study was Shahid Beheshti University of Medical Sciences staffed 1064 people. The population of the present study was selected by using Cochran's formula of 282 people by simple random sampling. Out of 282 distributed questionnaires, 256 questionnaires were completed. To collect data the "Organizational Excellence Model Criteria Questionnaire" (EFQM) and "Hemmati Knowledge Management Questionnaire" were used. The reliability of the questionnaires was obtained through Cronbach's alpha, 0.93 and 0.92. Data were analyzed using SPSS.24.

**Results:** The highest correlation was found between the dimensions of self-assessment and knowledge management regarding community outcomes ( $r = 0.86$ ) and also the highest correlation between knowledge management dimensions and self-assessment of knowledge society ( $r = 0.73$ ) ( $P < 0.05$ )

**Conclusions:** There is a significant correlation between self-assessment dimensions and knowledge management. It is suggested that the strengths and weaknesses of the organization in this field should be identified for the organization's excellence and training courses should be held in the areas of self-assessment and knowledge management for staff.

**Keywords:** Self-assessment, Knowledge Management, EFQM



## همبستگی خودارزیابی با مدیریت دانایی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی

فاطمه جهانی<sup>۱</sup>، فرشته عامری<sup>۱\*</sup>، مجید ملک پور<sup>۲</sup>، بهناز جعفری<sup>۱</sup>، نازیلا موسوی<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد مدیریت منابع علمی، کتابخانه مرکزی و اسناد، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران  
<sup>۲</sup> کارشناس، معاونت تحقیقات و فناوری، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران  
<sup>۳</sup> کارشناس مدیریت منابع علمی، کتابخانه مرکزی و اسناد، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران  
 \* نویسنده مسئول: فرشته عامری، کارشناس ارشد مدیریت منابع علمی، کتابخانه مرکزی و اسناد، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران. ایمیل: f.ameri2002@gmail.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۰۷/۱۹

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۲/۲۰

### چکیده

**مقدمه:** هر سازمانی جهت بهبود عملکرد و پاسخگویی مناسب به مخاطبان، نیاز به ارزیابی انسانی دارد. این مطالعه با هدف تعیین همبستگی خودارزیابی و مدیریت دانایی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی شهر تهران انجام گردید.  
**روش کار:** روش مطالعه حاضر توصیفی- همبستگی می‌باشد. جامعه آماری مورد پژوهش، کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی به تعداد ۱۰۶۴ نفر بود. نمونه جامعه پژوهش حاضر با استفاده از فرمول کوکران به تعداد ۲۸۲ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند که از تعداد ۲۸۲ پرسشنامه توزیع شده تعداد ۲۵۶ پرسشنامه تکمیل شد. برای اندازه‌گیری از پرسشنامه "پرسشنامه معیارهای مدل تعالی سازمانی (EFQM: Organizational Excellence Model Criteria Questionnaire)" و "پرسشنامه مدیریت دانش همتی" (Hemmati Knowledge Management Questionnaire) استفاده شد. پایایی پرسشنامه‌ها از طریق آلفای کرونباخ، ۰/۹۳ و ۰/۹۲ بدست آمد. داده‌ها با استفاده از نرم افزار اسپاس پی‌اس اس نسخه ۲۴ تحلیل شد.  
**یافته‌ها:** بیشترین میزان همبستگی بین ابعاد خودارزیابی و مدیریت دانایی مربوط به نتایج جامعه ( $r = ۰/۸۶$ ) و همچنین بیشترین میزان همبستگی بین ابعاد مدیریت دانایی و خودارزیابی مربوط به جامعه دانا ( $r = ۰/۷۳$ ) است ( $P < ۰/۰۵$ ).  
**نتیجه‌گیری:** بین ابعاد خودارزیابی و مدیریت دانایی همبستگی معناداری وجود دارد. پیشنهاد می‌شود نقاط قوت و ضعف سازمان در این زمینه برای تعالی سازمان شناسایی گردد و دوره‌های آموزشی در حوزه‌های خودارزیابی و مدیریت دانایی برای کارکنان برگزار گردد.  
**واژگان کلیدی:** خودارزیابی، مدیریت دانش، الگوی تعالی بنیاد کیفیت اروپا

تمامی حقوق نشر برای انجمن علمی پرستاری ایران محفوظ است.

### مقدمه

می‌کنند [۲]. "الگوی تعالی بنیاد کیفیت اروپا" به عنوان یکی از متداول‌ترین ابزارهای خودارزیابی و بهبود توسط بنیاد کیفیت اروپا در سال ۱۹۹۱ با هدف اشاعه مدیریت کیفیت فراگیر ایجاد گردید [۳]. در یک بررسی در سال ۱۹۹۴ مشخص شد حدود ۶۰ درصد از سازمان‌ها از این الگو به عنوان چهارچوب ارزیابی بهره می‌گیرند. ساختار این الگو مشتمل بر ۹ معیار تعالی در دو دسته کلی توانمندسازها و نتایج می‌باشد و ضوابطی هستند که انتظار می‌رود سازمان متعالی در آن محورها دارای رویکردهای تعریف شده باشد. معیارها در واقع بازنمایی مفاهیم بنیادین تعالی هستند. این معیارها عبارتند از: رهبری، خط مشی و استراتژی، کارکنان، مشارکت‌ها و منابع، فرایندها، نتایج مشتری و نتایج کارکنان [۴]. بر اساس پژوهش انجام شده برداشت کارکنان نسبت به

هر سازمانی جهت بهبود عملکرد خود و پاسخگویی مناسب به مخاطبان، نیازمند ارزیابی مستمر می‌باشد. ارزیابی در مدیریت منابع انسانی یکی از وظایف مهم و کلیدی است که به وسیله آن وضعیت موجود نیروی انسانی بررسی و نقاط ضعف و قوت آن مشخص می‌شود. طراحی مناسب و اجرای دقیق نظام خودارزیابی در سازمان این امکان را به مدیریت می‌دهد که به جای تکیه بر ذهنیات و حدسیات، بر اساس واقعیات تصمیم‌گیری نماید [۱]. "الگوی تعالی بنیاد کیفیت اروپا" (EFQM: Organizational Excellence Model Criteria Questionnaire) به عنوان یکی از ابزارهای قدرتمند ارزیابی و بهبود عملکرد در سالهای اخیر اقبال فراوانی یافته است و بسیاری از سازمان‌های کشورمان نیز از آن برای ارتقای عملکرد خود استفاده

سازمانی و جایگاه واقعی سازمان ضروری می‌باشد. با توجه به اینکه خودارزیابی از دغدغه‌های اصلی سازمان‌های دانش‌بنیان است و نیز تاکنون در هیچ پژوهشی از این دو متغیر در کنار هم استفاده نشده است، پژوهش حاضر با هدف تعیین همبستگی خودارزیابی و مدیریت دانایی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی انجام شد.

## روش کار

مطالعه حاضر از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری شامل کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی که شامل ۱۰۶۴ نفر بود. با در نظر گرفتن تعداد کل جامعه آماری و با توجه به فرمول کوکران، تعداد ۲۸۲ نفر به عنوان نمونه آماری تعیین گردید که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و پرسشنامه بین کارکنان ستادی دانشگاه در سال ۱۳۹۶ توزیع شد که به دلیل عدم همکاری تعدادی از آنان، از جمله مشغله کاری و عدم آشنایی با مفاهیم پرسشنامه، پژوهش با گردآوری تعداد ۲۵۶ پرسشنامه و نرخ بازگشت ۹۱ درصد اجرا شد.

جمع آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه که مشتمل بر دو بخش می‌باشد صورت گرفت. بخش اول پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان که شامل جنسیت، سن، سابقه کاری و میزان تحصیلات می‌باشد. بخش دوم، سؤالات اصلی پرسشنامه که از "پرسشنامه معیارهای الگوی تعالی سازمانی" (EFQM: Organizational Excellence Model Criteria Questionnaire) [۱۴] و "پرسشنامه مدیریت دانش همتی" (Management Questionnaire Hemmati Knowledge) [۱۵] استفاده گردید.

"پرسشنامه معیارهای الگوی تعالی سازمانی EFQM" دارای ۴۸ گویه و هدف آن بررسی ابعاد خودارزیابی بر اساس الگوی تعالی سازمانی در ۹ بعد رهبری (سؤالات ۱ تا ۵)، خط مشی و استراتژی (سؤالات ۶ تا ۹)، کارکنان (سؤالات ۱۰ تا ۱۴)، منابع و مشارکت (سؤالات ۱۵ تا ۱۹)، فرآیندها (سؤالات ۲۰ تا ۲۴)، نتایج مشتریان (سؤالات ۲۵ تا ۳۳)، نتایج منابع انسانی (سؤالات ۳۴ تا ۳۸)، نتایج جامعه (سؤالات ۳۹ تا ۴۱)، نتایج کلیدی عملکرد (سؤالات ۴۲ تا ۴۸) که بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت با حداقل ۱ تا حداکثر ۵ نمره اندازه‌گیری شد و نمره ۱ پاسخ‌دهنده نشان دهنده سطح پایین و نمره ۵ نشان دهنده سطح بالای دیدگاه پاسخ‌دهنده است. معیار قضاوت در ارزیابی داده‌ها بر حسب میانگین نمرات به دست آمد، به این ترتیب که برای "پرسشنامه معیارهای مدل تعالی سازمانی EFQM" نمره ۴۸ تا ۸۰ ضعیف، ۸۱ تا ۱۱۳ متوسط و ۱۱۴ تا ۱۴۶ قوی در نظر گرفته شد. بشردوست برای تعیین روایی پرسشنامه از روایی محتوایی استفاده کرده است. لذا پرسشنامه بین پنج تن از مدرسین گروه مدیریت دانشگاه ارشاد دماوند توزیع و تأیید شد. برای پایایی، پرسشنامه بین ۳۰ نفر از کارکنان معاونت برنامه ریزی و توسعه شهری شهرداری تهران توزیع و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۵ بدست آمد [۱۴]. در پژوهش حاضر پایایی سؤالات با توزیع پرسشنامه بین ۳۰ نفر از افراد جامعه پژوهش انجام و آلفای کرونباخ ۰/۹۳ برای کل پرسشنامه حاصل شد که بالای ۰/۷۰ است و پایایی پرسشنامه مطلوب ارزیابی می‌شود [۱۶].

"پرسشنامه مدیریت دانش همتی" دارای ۲۵ گویه و هدف آن بررسی ابعاد مدیریت دانش در ۴ بعد تولید دانایی (سؤالات ۱ تا ۷)، تسهیم

خودارزیابی و توانمندسازی نیز می‌تواند از مهمترین عوامل پیش‌بینی‌کننده پیامدهای مطلوب رفتاری در سازمان باشد [۵]. سازمان‌ها برای تحقق اهداف خود دارای منابع و دارایی‌های بسیار ارزشمند، یگانه و منحصر به فرد هستند و برای کسب مزیت رقابتی، نقش محوری دارند.

دانایی از جمله این موارد است بطوری‌که دانش را جانشین نهایی تولید، ثروت و سرمایه پولی می‌دانند [۶]. در کتاب میزان الحکمه در باب‌های دانایی، دانش، حکمت، خرد، معرفت و فهم می‌توان فرمایشات حضرت علی (ع) را مورد مذاقه قرار داد. ایشان می‌فرمایند: ریشه دانش، دانایی است؛ دانش، چراغ دانایی است و از همه مهمتر اینکه، دانایی، مرکب دانش است" [۷]. دانایی دارای سه ویژگی است که عبارتند از: انعطاف‌پذیری، پایداری دانایی و مردمی بودن دانایی [۸]. حسن زاده معتقد است ویژگی‌های دارایی دانشی عبارتند از: انعطاف‌پذیری، پایان‌ناپذیری، پایداری، مردمی بودن، انعطاف‌پذیری و ترکیب پذیری دانش در مواجهه با دانش قبلی، عدم آلودگی و تخریب محیط زیست از ویژگی‌های دارایی دانشی هستند [۹]. بنابراین، می‌توان عنوان کرد که دانایی و دانش ویژگی‌های یکسان دارند و به یک مفهوم می‌باشند. دانایی مخلوط سیالی از تجربیات، ارزش‌ها، اطلاعات موجود و نگرش‌های کارشناسی نظام‌یافته است که چارچوبی برای ارزشیابی و بهره‌گیری از تجربیات و اطلاعات جدید به دست می‌دهد [۱۰]. کارکنان سازمان‌ها، با توجه به ماهیت و اهمیت شغلی در زمینه دانش و دانایی می‌توانند پیش‌تاز و الگو برای سایر سازمان‌ها باشند و به پیش مدام و ارتقا توانایی‌های خود بپردازند [۱۱]. دانایی عاملی است که براساس داده‌ها و اطلاعات شکل می‌گیرد. برخی اوقات دانش در فضای جمعی و گفتگو وجود دارد و این چرخه دانش را، مدیریت دانش اداره می‌کند، این چرخه باید در سازمان بچرخد تا دانایی ایجاد شود. مدیریت دانایی باید برای تولید، ذخیره و سهیم کردن دیگران در دانش ظرفیت‌سازی کند. مدیریت دانایی یک چشم‌انداز و بصیرت است و تمام توانایی خود را به کار گرفته تا در افراد سازمانی بصیرت ایجاد کند. این بصیرت، افراد را به سطحی از تفکر می‌رساند که برداشته‌ها را نسبت به جهان تغییر دهند [۱۰]. کارکنان، مدیران حافظه یک سازمان یا شرکت هستند و آن‌ها باید فراتر از وظایف خود، به سمت ایجاد و مدیریت دانش حرکت کنند و از دانش به عنوان وجه برجسته کارشان استفاده کرده و واجد مهارت‌ها و دانش در سطوح بالا شوند [۱۲]. سازمان‌ها در راستای پیشبرد اهداف دانشی خود متکی به سرمایه‌های انسانی خود به عنوان صاحبان دانایی و مهمترین سرمایه‌های سازمان، می‌باشند. همچنین مدیریت دانایی به عنوان ابزاری که می‌تواند دانایی موجود را گردآوری، نظم و پویایی بخشیده، بسیار اهمیت دارد [۵].

درک کارکنان از سیاست‌های انگیزشی ارزیابی عملکرد، همبستگی مستقیم با رضایت شغلی و رابطه معکوس با ترک شغل دارد [۱۳]. در این راستا دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی به عنوان یک سازمان دانش‌بنیان بایستی به دنبال ارتقا و افزایش اثربخشی و کنترل عملکرد خود به منظور دستیابی به نقاط قوت و ضعف باشد. خودارزیابی می‌تواند مشوقی جهت انجام کارهای فراتر از وظایف در سازمان باشد و زمانی که کارکنان رفتارهای فراتر از وظیفه در سازمان داشته باشند، موجبات اثربخشی و کارایی سازمانی را فراهم کند. از طرفی، لزوم استفاده از مدیریت دانش به عنوان ابزاری قدرتمند برای ارتقاء و تحقق اهداف

کارکنان دانشگاه تهران توزیع و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ حاصل شد [۱۷]. در مطالعه حاضر، جهت سنجش روایی، از روایی محتوا استفاده شد. برای بررسی روایی محتوا، پرسشنامه‌ها برای ۵ نفر مدرسین گروه مدیریت توزیع و تأیید گردید. برای سنجش پایایی، پرسشنامه بین ۳۰ نفر از افراد جامعه پژوهش توزیع و آلفای کرونباخ ۰/۹۲ برای کل پرسشنامه بدست آمد که پایایی پرسشنامه مطلوب ارزیابی می‌شود (جدول ۱).

دانایی (سؤالات ۸ تا ۱۳)، بکارگیری دانایی (سؤالات ۱۴ تا ۱۸) و ذخیره سازی دانایی (سؤالات ۱۹ تا ۲۵) که تعداد ۶ سؤال از این سؤالات بعد انسان دانا و تعداد ۱۳ سؤال بعد سازمان دانا و تعداد ۶ سؤال بعد جامعه دانا را اندازه‌گیری می‌کند [۱۵]. در مورد "پرسشنامه مدیریت دانش" نمره ۲۵ تا ۵۷ ضعیف، ۵۸ تا ۸۹ متوسط و ۹۰ تا ۱۲۱ قوی ارزیابی شد. در پژوهشی با استفاده از نظرات اساتید راهنما و مشاور روایی محتوا تأیید شده است و برای اندازه‌گیری پایایی، پرسشنامه بین ۳۰ نفر از

جدول ۱: پایایی ابزار گرد آوری اطلاعات پژوهش

پرسشنامه خودارزیابی	تعداد	ضریب پایایی آلفاکرونباخ
رهبری	۵	۰/۹۰
خط مشی و استراتژی	۴	۰/۷۷
کارکنان	۵	۰/۹۱
منابع و مشارکت	۵	۰/۸۳
فرآیندها	۵	۰/۸۹
نتایج مشتریان	۹	۰/۹۶
نتایج منابع انسانی (کارکنان)	۵	۰/۸۵
نتایج جامعه	۳	۰/۷۵
نتایج کلیدی عملکرد	۷	۰/۹
کل	۴۸	۰/۹۳
مدیریت دانایی		
انسان دانا	۶	۰/۷۷
سازمان دانا	۱۳	۰/۹۶
جامعه دانا	۶	۰/۷۹
کل	۲۵	۰/۹۲

مدیریت دانایی با میانگین ۳/۲۲ و انحراف معیار ۰/۴۴۱، تک تک ابعاد خودارزیابی و مدیریت دانایی به تفکیک بررسی شد. با توجه به توزیع داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون برای بیان رابطه بین متغیرها استفاده گردید. سطح معناداری آزمون همبستگی بین ابعاد خودارزیابی و مدیریت دانایی کمتر از  $\alpha=0/05$  می‌باشد. لذا در نمونه مورد بررسی بین دو شاخص خودارزیابی و مدیریت دانایی و نیز این دو شاخص به تفکیک ابعاد رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد (جدول ۲).

با توجه به اطلاعات بدست آمده با احتمال ۹۵ درصد بین خودارزیابی از تمامی ابعاد و مدیریت دانایی به تفکیک ابعاد آن همبستگی معناداری وجود دارد. بیشترین ضریب همبستگی مربوط به نتایج جامعه ۰/۸۶ و کمترین ضریب نیز متعلق به رهبری ۰/۴۸ می‌باشد. جهت بررسی همبستگی خودارزیابی و مدیریت دانایی، متغیر خودارزیابی به عنوان متغیر مستقل جهت پیش‌بینی تغییرات متغیر وابسته مدیریت دانایی و با استفاده از روش همزمان وارد مدل رگرسیونی شده‌اند (جدول ۳).

یافته‌های جدول ۳ نشان داد ضریب همبستگی چندگانه برای مدل برازش یافته ۰/۸۶ است که گویای همبسته بودن متغیرهای مستقل و متغیر وابسته در الگوی پیشنهادی می‌باشد. مقدار ضریب تعیین برای مدل برازش یافته ۰/۷۴ است که گویای آن است که ۷۴/۳ درصد از تغییرات متغیر وابسته الگو (مدیریت دانایی) توسط متغیرهای مستقل (خودارزیابی) معرفی شده به الگوی ایجاد شده است و ۲۵/۷ درصد باقیمانده مربوط به عامل خطا و وجود متغیرهای دیگر است که به الگو وارد نشده‌اند. خطای استاندارد برآورد، نشان دهنده میزان قدرت پیش‌بینی مدل رگرسیونی برازش یافته است که هر چه کمتر باشد

میزان ضریب پایایی آلفاکرونباخ برای کلیه اجزاء پرسشنامه بیش از ۰/۷۰ محاسبه شده است لذا پایایی پرسشنامه تأیید شد. پس از گردآوری داده‌ها، در نرم‌افزار اسپس اس نسخه ۲۴ وارد و آزمون ضریب همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. شایان ذکر است که سطح معناداری کلیه آزمون‌ها  $(\alpha = 0/05)$  می‌باشد.

## یافته‌ها

این مطالعه با مشارکت ۲۵۶ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی در شهر تهران انجام گرفت. اطلاعات جمعیت شناختی نمونه مورد مطالعه شامل جنسیت، سن، سطح تحصیلات، سابقه کاری می‌باشد. براساس یافته‌ها ۵۵/۴ درصد از پاسخگویان مرد و ۴۴/۶ درصد زن، ۵/۴ درصد از پاسخگویان بین گروه سنی ۲۴ تا ۳۰ سال، ۳۷/۳ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۳۶/۴ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال، ۱۸/۷ درصد بین ۵۱ تا ۶۰ سال و ۲/۲ درصد بین ۶۱ تا ۶۸، از نظر سابقه کاری، ۱۵/۵ درصد ۱ تا ۱۰ سال، ۱۵/۶ درصد ۱۱ تا ۲۰ سال، ۱۴/۶ درصد ۲۱ تا ۲۹ سال درازای سابقه کار دولتی و ۵۴/۳ درصد بیشتر از ۳۰ سال سابقه کار شرکتی دارند. ۲۹/۸ درصد از پاسخگویان دارای سطح تحصیلی دیپلم و کمتر، ۶/۷ درصد فوق‌دیپلم، ۵۱/۵ درصد کارشناسی، ۹/۲ درصد کارشناسی ارشد و ۲/۷ درصد دکتری می‌باشند. در نتیجه تعداد پاسخگویان مرد و سطح تحصیلی کارشناس و گروه سنی ۳۱ تا ۴۰، بیشتر و تعداد پاسخگویان زن و سطح تحصیلی دکتری و گروه سنی ۶۱ تا ۶۸، کمتر از سایر پاسخگویان می‌باشد. در بررسی همبستگی بین خودارزیابی با میانگین ۳/۱۸ و انحراف معیار ۰/۶۰۶ و

می‌شود که با اطمینان ۹۵ درصد الگوی پژوهش معنادار است و متغیرهای مستقل معرفی شده به مدل قدرت تبیین‌گری داشته و قادر هستند واریانس متغیر وابسته مدیریت دانایی را توجیه نمایند.

مبین مناسب‌تر بودن معادله رگرسیونی برای پیش‌بینی تغییرات متغیر وابسته است. خطای استاندارد برآورد شده (The Standard Error of Estimate) برای این مدل ۰/۲۲ می‌باشد. مقدار احتمال آزمون تحلیل واریانس معنادار بودن الگو کمتر از  $\alpha=0/05$  می‌باشد، لذا نتیجه

جدول ۲: آزمون همبستگی پیرسون متغیرهای پژوهش

خودارزیابی	ضریب همبستگی		
	انسان دانا	سازمان دانا	جامعه دانا
رهبری	۰/۳۸**	۰/۳۵**	۰/۳۴**
خط مشی و استراتژی	۰/۳۱**	۰/۸۳**	۰/۶۱**
کارکنان	۰/۴۸**	۰/۶۹**	۰/۷۱**
منابع و مشارکت	۰/۳۱**	۰/۵۲**	۰/۵۱**
فرایندها	۰/۴۶**	۰/۶۳**	۰/۶۹**
نتایج مشتریان	۰/۴۶**	۰/۵۲**	۰/۵۳**
نتایج منابع انسانی (کارکنان)	۰/۴۹**	۰/۵۱**	۰/۵۸**
نتایج جامعه	۰/۴۵**	۰/۵۵**	۰/۷۱**
نتایج کلیدی عملکرد	۰/۵۳**	۰/۷۲**	۰/۷۱**
خودارزیابی	۰/۵۴**	۰/۷۲**	۰/۷۳**

جدول ۳: خلاصه آماره‌های مدل و تحلیل واریانس

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات
رگرسیون	۵۴/۹۵	۱	۵۴/۹۵
باقیمانده	۱۹/۰۵	۲۸۰	۰/۰۶
کل	۷۴/۰۰	۲۸۱	-

آماره آزمون:  $F_{0/01, 1/280, 281} = 0/01$ ، نتیجه: معنی دار بودن مدل، همبستگی چندگانه:  $0/86$ ، ضریب تعیین:  $0/74$  ( $74/3\%$  قدرت پیش‌بینی)، خطای برآورد:  $0/22$

جدول ۴: ضرایب رگرسیونی

نام متغیر	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده	آماره آزمون	P-value	نتیجه
	B	$\beta$			
ضریب ثابت	۱/۲۲	-	۱۹/۸۸	$< 0/001$	تأیید می‌شود
خودارزیابی	۰/۶۲	۰/۸۶	۳۳/۰۶	$< 0/001$	تأیید می‌شود

مدیریت دانایی و خودارزیابی مربوط به جامعه دانا است. یارمحمدیان و همکاران [۱۷]، نشان دادند متغیرهایی که کلیدی‌ترین نقش را در تبیین خودارزیابی از تعالی سازمان ایفا می‌کنند شامل عدالت توزیعی، اعتماد به کارکنان سازمان می‌شوند و رضایت شغلی و تعهد سازمانی و اعتماد به سازمان و کارکنان با خودارزیابی رابطه مستقیم و معناداری دارد، که نتایج این پژوهش از بعد کارکنان با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد. رضاخانی و همکاران [۱۸] به مقایسه همبستگی بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی در بیمارستان‌های منتخب دولتی و خصوصی شیراز پرداختند و نتایج نشان داد که این شاخص‌ها در بیمارستان‌های مورد مطالعه از وضعیت مناسبی برخوردار بودند، که نتایج این پژوهش در تمامی ابعاد مدیریت دانش با نتایج پژوهش حاضر هم‌سو است. ترابی‌پور و رکاب اسلامی‌زاده [۱۹] در پژوهش خود به بررسی خودارزیابی براساس مدل تعالی سازمانی EFQM پرداختند و نشان دادند که از دیدگاه مدیران در بیمارستان‌های مورد مطالعه باید به معیارهای نتایج مشتریان، نتایج جامعه، نتایج کارکنان توجه بیشتری شود و زمینه‌های بهبود این معیارها را در بیمارستان‌ها فراهم آورند، که نتایج این پژوهش از بعد نتایج مشتریان با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد ولی در بعد نتایج جامعه با پژوهش حاضر همخوانی ندارد. تابع بردبار و آقایی [۵] نشان دادند میان خودارزیابی و توانمندسازی و

یافته‌های جدول ۴ نشان داد که مقدار احتمال برای متغیر مستقل خودارزیابی بر متغیر وابسته مدیریت دانایی کمتر از  $0/05$  است. لذا این عامل با متغیر وابسته همبستگی معنادار دارد. با توجه به نتایج ارائه شده اخیر می‌توان چنین گفت که متغیر خودارزیابی با الگوی رگرسیونی پیش‌بینی شده ذیل، توانایی تبیین و پیش‌بینی حدود ۷۴ درصد تغییرات و واریانس متغیر وابسته مدیریت دانایی را دارد:

$$\text{خودارزیابی} = 0/62 + 1/22 \times \text{دانایی محوری}$$

میزان ضریب رگرسیونی خودارزیابی  $0/62$  محاسبه شده، لذا به ازاء هر واحد افزایش در متغیر خودارزیابی، متغیر مدیریت دانایی به میزان  $0/62$  افزایش خواهد یافت. نهایتاً با احتمال ۹۵ درصد می‌توان گفت که خودارزیابی همبستگی مثبت و معناداری با مدیریت دانایی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی دارد.

## بحث

پژوهش حاضر با هدف تعیین همبستگی خودارزیابی و مدیریت دانایی میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی انجام شد. نتایج، همبستگی مثبت میان این دو متغیر در کارکنان دانشگاه را تأیید کرد. بیشترین میزان همبستگی بین ابعاد خودارزیابی و مدیریت دانایی مربوط به نتایج جامعه و همچنین بیشترین میزان همبستگی بین ابعاد

دارای کمترین امتیاز و در حوزه نتایج، نتایج کلیدی عملکرد دارای کمترین نمره است. نتایج پژوهش فلاح [۲۸] نشان داد برای توانمندسازی کارکنان از طریق هم‌افزایی بین دو دسته عوامل فرهنگی و ظرفیت‌سازی، متغیر میانجی مدیریت دانش نقش بسیار مهمی را در سازمان بازی می‌کند. Gope و همکاران [۲۹] نشان داد روش‌های مدیریت منابع انسانی از دیدگاه استراتژیک با هدف ارتقاء یادگیری فردی، انگیزه و حفظ کارکنان برای کسب دانش و به اشتراک‌گذاری دانش، عملکرد سازمانی را بهبود می‌بخشد، که نتایج این پژوهش و نیز پژوهش‌های زیر در تمامی ابعاد مدیریت دانش با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد. Turulja & Bajgoric [۳۰] نشان داد قابلیت مدیریت دانش همراه با قابلیت فن‌آوری اطلاعات، عملکرد کسب و کار سازمانی را افزایش می‌دهد، علاوه بر این، اثر متقابل توانایی مدیریت دانش و قابلیت روش‌های مدیریت منابع انسانی در عملکرد کسب و کار وجود دارد. Abualoush و همکاران [۳۱] نشان داد توانمندسازی کارکنان ارتباط مثبت و معناداری بین مدیریت دانش و عملکرد کارکنان دارد و همچنین رابطه معناداری بین سیستم‌های اطلاعاتی و عملکرد کارکنان دارد.

### نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد که بین ابعاد خودارزیابی و مدیریت دانایی همبستگی معناداری وجود دارد. پیشنهاد می‌شود نقاط قوت و ضعف سازمان در این زمینه برای تعالی سازمان شناسایی گردد و دوره‌های آموزشی در حوزه‌های خودارزیابی و مدیریت دانایی برای کارکنان برگزار گردد. بدیهی است با همکاری بیشتر مدیران و قسمت‌های مختلف سازمان اجرای بهتر برنامه‌ها و دستیابی به تعالی امکان‌پذیر است. از محدودیت‌های این پژوهش در حوزه تعمیم‌دهی محدود بودن جامعه آماری به کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی است که باعث شد بخش بزرگی از کارکنان در واحدهای تابعه دانشگاه از بررسی خارج شوند.

### سپاسگزاری

این پژوهش برگرفته از طرح پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی به شماره ۱۳۸۳۲ با کد اخلاق IR.SBMU.REC.1396.242 که در مورخ ۱۳۹۷/۲/۳ به تصویب رسیده است، استخراج شده است. از دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی به دلیل فراهم کردن اعتبار مالی طرح و کلیه مسئولین و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی که در این پژوهش همکاری داشته‌اند، تقدیر و تشکر می‌گردد.

تعهد سازمانی کارکنان همبستگی مثبت وجود دارد یعنی میان خودارزیابی و توانمندسازی کارکنان سازمان، خودارزیابی و تعهد سازمانی و توانمندسازی با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، که نتایج این پژوهش از بعد نتایج منابع انسانی (کارکنان) با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد. Audia و همکاران [۲۰] که به بررسی خودارزیابی، خودبهبودی و انتخاب سازمان برای مقایسه ارزیابی عملکرد سازمانی پرداختند نشان دادند، که خودارزیابی در عملکرد سازمان مؤثر است که نتایج این پژوهش در بعد نتایج کلیدی عملکرد با نتایج پژوهش حاضر هم‌سو است. حسینی و همکاران [۲۱] نشان دادند بین خلاقیت سازمانی با مدیریت دانش و تسهیم دانش و بکارگیری دانش همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد، که نتایج این پژوهش در تمامی ابعاد مدیریت دانش با نتایج پژوهش حاضر هم‌سو است. ابراهیمی و همکاران [۲۲] نشان دادند که ارزیابی در قالب EFQM، ابزار مناسبی برای شناسایی وضعیت عملکرد و نقاط قوت و قابل بهبود مدیریت منابع انسانی سازمان تأمین اجتماعی تهران است بدیهی است که اجرای بهتر برنامه‌ها و دستیابی به تعالی، با همکاری مستمر، امکان‌پذیر می‌شود، که نتایج این پژوهش در ابعاد نتایج کلیدی عملکرد و نتایج منابع انسانی (کارکنان) با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد. مرسلی و رستمی [۲۳] در پژوهش خود نشان دادند عملکرد بانک‌ها و مؤسسات مالی و اعتباری بر مبنای مدل تعالی سازمانی EFQM در معیار نتایج بهتر از معیار توانمندسازها می‌باشد، که نتایج پژوهش حاضر در ابعاد منابع و مشارکت، کارکنان، رهبری، خط مشی و استراتژی و فرایندها با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد. خداپرستی و همکاران [۲۴] نشان دادند که معیارهای مدیریت کیفیت اروپا EFQM رابطه معناداری با رضایت شغلی و وفاداری سازمانی دارند، که نتایج پژوهش حاضر در تمامی ابعاد خودارزیابی با نتایج پژوهش حاضر هم‌سو است. کاظمی و همکاران [۲۵] در بررسی هر یک از ابعاد EFQM نشان دادند که مراکز پژوهشی در حوزه رهبری در وضعیتی مطلوب‌تر و در حوزه شراکت‌ها و منابع در وضعیتی ضعیف‌تر قرار دارد، که نتایج این پژوهش در بعد رهبری با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد ولی از بعد منابع و مشارکت با نتایج پژوهش حاضر همخوانی ندارد. Savić و همکاران [۲۶] نشان دادند که معیارهای EFQM می‌تواند در توسعه و بهبود و عملکرد سازمان تأثیر بگذارد، که نتایج این پژوهش در تمامی ابعاد خودارزیابی با نتایج پژوهش حاضر هم‌سو است. شهابی‌نیا و همکاران [۲۷] در نتایج خود نشان دادند در حوزه توانمندسازها، معیار کارکنان و در حوزه نتایج، معیار نتایج کارکنان حائز کمترین امتیاز شدند که نیازمند برنامه ریزی و توجه مدیران می‌باشد که نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش حاضر هم‌سو نیست و در پژوهش حاضر در حوزه توانمندسازها بعد فرایندها

### References

- Mohammad Poor Zarandi H, Ghaderi J, Tabatabaei Mazabadi M. [Developing a self-assessment model to enhance customer satisfaction (Case Study: Urban Services Organizations)]. *J Urban Econ Manage*. 2012;1(1):37-47.
- Khaleghi A, Haj Karimi A. [Localization of the organization for Excellence Model Weighting System of the European Quality Foundation in the companies covered by the organization for the promotion and modernization of industries of Iran]. *Transform Manage Res Letter*. 2012;3(5):44-67.
- Conti TA. A history and review of the European Quality Award Model. *TQM Mag*. 2007;19(2):112-28. DOI: 10.1108/09544780710729962
- Hakes C. *The corporate self-assessment handbook*. 2nd ed. London: Chapman and Hall; 1997.

5. Tabe Bordbar F, Aghaei M. [The role of self-fulfillment in predicting empowerment and organizational commitment of employees]. *J Res New Approaches in Educ Manage Azad Univ.* 2014;5(2):59-72.
6. Draker P. *Managing for the Future: The 1990s and Beyond.* New York: Oxford: Penguin Books Ltd; 1993.
7. Mohammadi Rey-Shahri M. [Mizan Al-hekmah]. Qom: Dar al-Hadith Research Center; 2005.
8. Kharazmi S. [Power shift]. 8th ed. Tehran: Science Publication; 2007.
9. Hassanzadeh M. [Public libraries and knowledge management]. *Articles collection of professional meeting of Creativity and Innovation in Public Libraries.* Tehran: The institution of public libraries of the country; 2009. p. 109-26.
10. Seyf M, Karami M. [Knowledge management, a strategic approach]. *Tadbi.* 2004;15(153):20-4.
11. Bandura A. *Self-Efficacy: The Exercise of Control.* Worth Publisher; 1997.
12. Barzegar V, Zarei A. [Knowledge management and organizational culture in public libraries]. *Eighth National Conference and 2nd International Conference on Knowledge Management: Oil, Gas and Petrochemical Information Officer;* 2015. p. 1-17.
13. Hemmti Noedoost Gilani M, Mehrabian F, Raoofi Sangachin Y. [Correlation of perception of performance evaluation policies with job satisfaction and desire to quit job at Guilan University Medical Sciences Staff]. *J Health Promot Manage.* 2018;7(2):1-7.
14. Bashardoost O. [Investigating the relationship between empowerment criteria and EFQM model criteria (case study: Deputy of Urban Planning and Development of Tehran Municipality)]. *Damavand: Ershad University;* 2012.
15. Hemmati M. [Evaluate the use of components of knowledge management in the Technical Faculty of Tehran University]. *The First National Conference on Knowledge Management; Tehran 2009.*
16. Khameda Z. [The relationship between training management and human resource development by knowledge management]. *Tehran: University of Tehran;* 2010.
17. Yarmohammadian M, Safi Poor Motlagh F, Fooladvand M. [The relationship between organizational justice, job satisfaction and organizational trust and organizational commitment with self-assessment of organizational excellence in order to provide a prediction model (Case study of faculty members of the Islamic Azad Universities in the fourth District of the country)]. *J New Approach Educ Manage.* 2013;4(13):1-18.
18. Ramezankhani A. [Comparison of correlation between knowledge management and organizational culture in selected public and private hospitals in Shiraz]. *J Health Promot Manage.* 2015;4(4):32-41.
19. Torabipoor A, Rekabzade Eslami S. [Self-assessment based on the EFQM Enterprise Excellence Model In selected hospitals in Ahvaz city]. *Health Inf Manage J.* 2011;2(8):1-9.
20. Audia P, Brion S, Greve H. *Self-assessment, Self-enhancement, and the choice of comparison organizations for evaluating organizational performance. Cognition and Strategy: Emerald Group Publishing Limited,* 2015.
21. Hosseini M. [Correlation between organizational creativity and knowledge management of nurses]. *J Health Promot Manage.* 2016;5(4):24-30.
22. Ebrahimi S, Pourreza A, Farzianpour F, Rahimi Foroushani A. [Performance assessment of human resource management of the social security organization using the European Excellence Model (EFQM)]. *Sci J Sch Public Health Instit Public Health Res.* 2016;14(2):147-58.
23. Morsali N, Rostami I. [The assessment of the staff of banks, Financial and credit institutions according to the nine criteria of the EFQM model]. *Mag New Approaches Manage Technol.* 2018;2(8):4-19.
24. Khodaparasti R, Hedayatzadeh S, Paybarsang B. [The Causal Relationship of EFQM Criteria with Job Satisfaction and Organizational Loyalty]. *J Ind Organ Psychol Stud.* 2017;3(2):85-96.
25. Kazemi H, Bagheri F, Nasri Nasrabadi S. [Evaluating the Performance of Research Centers by organizational Excellence Model Approach; Case Study: National Research Institute for Science Policy]. *J Sci Technol Policy.* 2017;8(4):77-96.
26. Savić M, Đorđević P, Nikolić Đ, Mihajlović I, Živković Ž. *Modeling the influence of EFQM criteria on employees satisfaction and loyalty in transition economy: The study of banking sector in Serbia.* *Serbian J Manage.* 2014;9(1):15-30. DOI: [10.5937/sjm9-4972](https://doi.org/10.5937/sjm9-4972)
27. Shahabinia S, M A, Balaei M, Lahoutian A, Taghavi Sabzevari S, Bakhshian N. [Performance Evaluation of Resources and Management Development Department in the Hamadan University of Medical Sciences Based on EFQM]. *WJEM.* 2016;2(3):200-11.
28. Fallah M. [Identify and determine human resources empowerment with the knowledge management approach]. *Hum Resour Manage Res.* 2018;10(1):75-102.
29. Gope S, Elia G, Passiante G. *The effect of HRM practices on knowledge management capacity: a comparative study in Indian IT industry.* *J Knowledge Manage* 2018;22(3):649-77. DOI: [10.1108/jkm-10-2017-0453](https://doi.org/10.1108/jkm-10-2017-0453)
30. Turulja L, Bajgoric N. *Information technology, knowledge management and human resource management.* *VINE J Inf Knowledge Manage Syst* 2018;48(2):255-76. DOI: [10.1108/vjikms-06-2017-0035](https://doi.org/10.1108/vjikms-06-2017-0035)
31. Abualoush SH, Obeidat AM, Tarhini A, Masa'deh Re, Al-Badi A. *The role of employees' empowerment as an intermediary variable between knowledge management and information systems on employees' performance.* *VINE J Inf Knowledge Manage Syst* 2018;48(2):217-37. DOI: [10.1108/vjikms-08-2017-0050](https://doi.org/10.1108/vjikms-08-2017-0050)