

رهبری دانشکاران در سازمان‌های دانش بنیان: نقش ویژگی‌های کاری بر عملکرد کاری

Leadership of knowledge workers in knowledge - based organizations: the role of job characteristics on work performance

تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۴/۱۵، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۹۷/۶/۳۰، تاریخ پذیرش مقاله: ۹۷/۷/۱۳

A. Atashi., (Ph.D student) & A. Rastgar., (Ph.D)
Abstract

Aim: The Purpose of this paper is to investigate the role of work characteristics (including task characteristics, knowledge characteristics and social characteristics) on the work performance of knowledge workers in knowledge - based organizations in Iran. also, the moderating effect of work involvement on the relationship between these variables was investigated. **Methods:** The method of this research is descriptive - correlational. The statistical population of this research includes all the employees of the knowledge - based organizations of East Azarbaijan province. 215 knowledge workers were selected by convenience sampling method. A questionnaire including 65 questions distributed and 215 questionnaires were collected. To examine the hypotheses of the research, correlation and path analysis tests were used by SPSS and LISREL software. **Results:** The results of path analysis revealed that task and knowledge characteristics have a significant effect on task and contextual performance, but social characteristics affect only contextual performance and don't have a significant effect on task performance. Based on moderated Structural Equation Modeling (SEM), work involvement moderates the relationships between task characteristics and task performance, knowledge characteristics and task performance and also moderates the relationships between social characteristics and contextual performance. Findings of this research suggest that knowledge leaders in knowledge - based organizations have to redesign task characteristics and knowledge characteristics for better job performance and to improve the contextual performance, they have to consider the social characteristics of the job.

keywords: Contextual performance, Job characteristics, Knowledge characteristics, job performance, social characteristic

علی آتشی^۱، عباسعلی رستگار^۲

چکیده

هدف: این پژوهش باهدف تبیین نقش ویژگی‌های کاری (شامل ویژگی‌های وظیفه‌ای، ویژگی‌های دانشی و ویژگی‌های اجتماعی) بر عملکرد شغلی دانشوران در سازمان‌های دانش بنیان ایران انجام گرفته است. همچنین نقش تعدیل‌گری درگیری کاری در رابطه بین این متغیرها ارزیابی شده است. روش: روش این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکت‌های دانش بنیان استان آذربایجان شرقی است که با روش نمونه‌گیری سرشماری تعداد ۲۱۵ نفر از کارکنان شرکت‌های دانش بنیان به صورت در دسترس انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌های موردنیاز پژوهش پرسشنامه‌های شامل ۶۵ سؤالی توزیع و ۲۱۵ پرسشنامه جمع‌آوری شد. به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از آزمون‌های آماری همبستگی و تحلیل مسیر، با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و LISREL استفاده شد. نتایج: یافته‌های پژوهش حاکی از اثر معنادار ویژگی‌های وظیفه‌ای و دانشی بر عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای دانشوران است؛ اما ویژگی‌های اجتماعی تنها بر عملکرد زمینه‌ای اثر گذار بوده و تأثیر آن بر عملکرد وظیفه‌ای تأیید نشد. نقش تعدیل‌گری درگیری کاری نیز در رابطه بین ویژگی‌های وظیفه‌ای و عملکرد وظیفه‌ای، ویژگی‌های دانشی و عملکرد وظیفه‌ای و ویژگی‌های اجتماعی و عملکرد زمینه‌ای تأیید شد. یافته‌های این پژوهش پیشنهاد می‌کند رهبران دانشی در طراحی شغل در سازمان‌های دانش بنیان برای بهره‌وری در عملکرد شغلی در ویژگی‌های وظیفه‌ای و دانشی بازنگری داشته باشند و برای دریافت عملکرد زمینه‌ای بهتر ویژگی‌های اجتماعی شغل را مدنظر قرار دهند.

کلید واژه‌ها: عملکرد زمینه‌ای، عملکرد شغلی، ویژگی‌های اجتماعی، ویژگی‌های دانشی، ویژگی‌های شغلی.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه سمنان، ایران

۲. نویسنده مسئول: دانشیار گروه مدیریت بازرگانی دانشگاه سمنان، ایران A_Rastgar@Semnan.Ac.Ir

مقدمه

سازمان‌های دانش‌بنیان نقش کلیدی در اقتصاد دانش‌محور امروزی ایفا می‌کنند (وو و لی^۱، ۲۰۱۷؛ اژدری، لگزبان، شیرازی، بی بی فیاضی، ۱۳۹۷). سودآوری بالای شرکت‌های فعال در حوزه‌ی دانش‌بنیان در کشورهای پیشرو مانند ژاپن باعث شده است تا در ایران نیز موضوع شرکت‌های دانش‌بنیان و اقتصاد دانش‌بنیان بیش‌ازپیش پررنگ‌تر شود. به‌طوری‌که به اذعان معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری تا شهریور سال ۱۳۹۶، ۱۸ هزار شرکت در سامانه شرکت‌های دانش‌بنیان این معاونت ثبت‌نام کرده و بیش از ۱۰ هزار شرکت اطلاعات خود را تکمیل نموده‌اند و ۳۲۰۰ شرکت به‌عنوان دانش‌بنیان پذیرفته‌شده‌اند (صاحبکار خراسانی، ۱۳۹۶). به نقل از آتشی، (۱۳۹۷).

این سازمان‌ها قادرند به توانمندی‌هایی دست یابند که از نیرویی اندک، قدرتی عظیم بیافرینند و خاصیت اهرمی و اثر پروانه‌ای را در خدمت اهداف سازمان قرار دهند (رحمان سرشت و ذبیحی، ۱۳۹۵). سرمایه اصلی شرکت‌های دانش‌بنیان دانشوران هستند؛ دانشور کسی است که فعالیت‌های برنامه‌ریزی، پژوهش، تجزیه‌وتحلیل، سازمان‌دهی، ذخیره‌سازی، توزیع، بازاریابی، انتقال و تجارت اطلاعات و خلق دانش را انجام می‌دهد و از مغز خود برای انتقال نظرات و ایده‌ها به محصولات، خدمات و یا فرآیندها استفاده می‌کنند (استگنر، ملادنیک و گروبلنیک^۲، ۲۰۱۰).

دانشوران یا کارکنان دانشی به‌سرعت در حال تبدیل‌شدن به گروهی بزرگ در نیروی کار تمامی کشورهای در حال توسعه‌اند (نیکوکار، مهدوی، موسوی، علیدادی، ۱۳۹۳) زیرا در نهایت در سازمان سرمایه دانشی دانشوران است که منجر به خلاقیت و نوآوری در تولیدات سازمانی می‌شود (رایت، تارتاری، هانگ، دی لورنزوف، برکویتز^۳، ۲۰۱۸؛ شجاعت، سوزا، حسین، نواز، وانگ و یومر^۴، ۲۰۱۷؛ ایرانزاده و پاکدل بناب^۵، ۲۰۱۴؛ هاس وهانسن^۶، ۲۰۰۷).

موسوی، برایت و وارو^۷ بر نقش طراحی شغل بر بهره‌وری دانشوران تأکید کرده‌اند و ادعا دارند طراحی شغل با ویژگی‌های مناسب برای دانشوران، انگیزش و کیفیت کاری ایشان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و منجر به ایجاد نوآوری و بهره‌وری اقتصادی می‌شود (موسوی، برایت و وارو، ۲۰۱۷). مدل ویژگی‌های شغلی‌هاکمن و اولدهام^۸ (۱۹۷۶) اهمیت این ویژگی‌های شغلی را بیان می‌کند.

1. Wu And Lee
2. tajer, Mladeni & Grobelnik
3. Wright, Tartari, Huang, Di Lorenzo, Bercovitz
4. Shujahat, Sousa, Hussain, Nawaz, Wang, Umer
5. Iranzadeh, Pakdelbonab
6. Haas And Hansen
7. Moussa, Bright, Varua
8. Hackman And Oldham

رهبری دانشکاران در سازمان‌های دانش بنیان: نقش ویژگی‌های کاری بر عملکرد کاری

شواهد تجربی نشانگر اثرگذاری معنی‌دار مدل ویژگی‌های شغلی بر عملکرد شغلی است (جوهری و یحیی^۱، ۲۰۱۶). با این حال، اگرچه مدل ویژگی‌های شغلی بسیار مفید است، اما دید محدودی نسبت به کار داشته و سایر جنبه‌های مربوط به شغل (محیط اجتماعی، نیازمندی‌های شناختی و عوامل زمینه‌ای) را نادیده می‌گیرد (هرنائوس و میکولیچ^۲، ۲۰۱۴). مورجسون و هامفری^۳ معتقدند چنانچه بتوان شغلی با ویژگی دانشی غنی ایجاد کرد، می‌توان شرایط توسعه کار چالشی و فرصت حل مسئله، پردازش اطلاعات پیچیده و به‌کارگیری وسیع مهارت‌ها برای کارکنان را فراهم نمود (مورجسون و هامفری، ۲۰۰۶). رابطه بین ویژگی‌های دانشی کار و عملکرد شغلی دانشوران اولین بار توسط هرنائوس و میکولیچ (۲۰۱۴) بررسی شد که در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های دانشی هم بر عملکرد وظیفه‌ای و هم عملکرد زمینه‌ای اثر معنی‌داری دارد.

با توجه به محدودیت‌های مدل ویژگی‌های شغلی هاکمن و اولدهام، محققین توجه خود را برای شناسایی ویژگی‌های شغلی بیشتری به این مدل معطوف کردند. پارکر و وال^۴ (۲۰۰۱) مدل بسط داده شده ویژگی‌های شغلی را معرفی کردند. در نهایت نیز هامفری، نارگنگ^۵ و مورجسون (۲۰۰۷) در فرا تحلیل خود ۱۸ ویژگی شغلی را در قالب سه دسته شاخص کلی معرفی نمودند: عوامل انگیزشی (وظیفه و دانش)، عوامل اجتماعی و عوامل زمینه‌ای؛ این مدل با توجه به اینکه اخیراً توسعه یافته نیازمند بررسی‌های بیشتر به‌ویژه در محیط کار دانشی است. لذا در این پژوهش از مدل هامفری و همکاران (۲۰۰۷) استفاده شده که آن را مدل ویژگی‌های کاری می‌شناسیم (هرنائوس و میکولیچ، ۲۰۱۴). با توجه به اینکه رفتار دانشوران با دیگر کارکنان متفاوت است و این باعث تفاوت در نحوه انگیزش و رهبری ایشان می‌شود. از دیگر سو، در این شرکت‌ها فاصله دانشی بین رهبر با دانشوران بسیار کمتر از دیگر شرکت‌هاست و این تفاوت در رفتار سازمانی در این سازمان‌ها را منجر می‌شود (جایاسینگم، انصاری و جانتان^۶، ۲۰۱۰).

با افزایش دانشوران که بیشتر با دانش و اطلاعات سروکار دارند، نیاز به پژوهش‌های گسترده در زمینه ویژگی‌های شغلی این گروه مهم و متمایز از کارکنان بیش از قبل احساس می‌شود (هرنائوس و میکولیچ، ۲۰۱۴). مطالعات پیشین نقش حیاتی و راهبردی دانش در محیط کار آینده را به‌خوبی خاطر نشان کرده است؛ اما این مطالعات عمدتاً در سطوح انتزاعی و نظری بوده و در حیطه موضوعات راهبردی و دلالت‌های عملیاتی، بخصوص چگونگی ساخت محیط کار دانشی

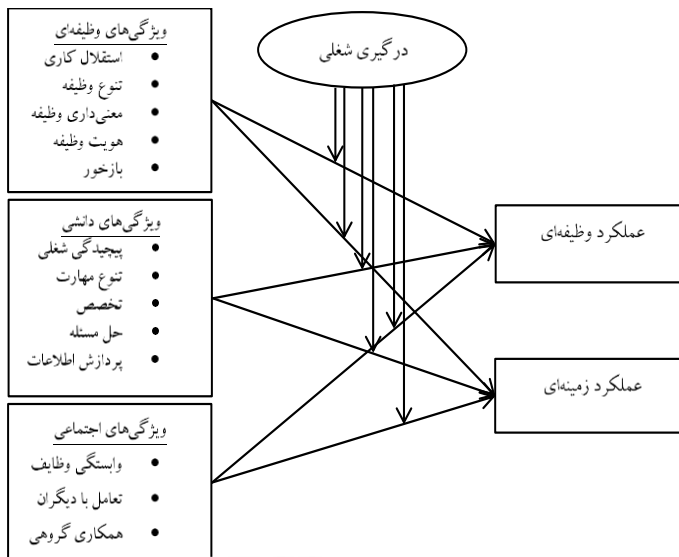
1. Johari & Yahya
2. Hernaus & Mikuli
3. Morgeson & Humphrey
4. Parker & Wall
5. Nahrgang
6. Jayasingam, Ansari & Jantan

و یا عملکرد این قشر از کارکنان، بحث چندانی مطرح نشده است (امیری، فکوری، حقیقت منش، محمدی فاتح و میراکبری، ۱۳۹۳). یافته‌های یک مطالعه در ۲۹۳ شرکت آمریکا بر این نکته تأکید دارد که اثربخشی عملکرد منابع انسانی رابطه مثبت و معنی‌داری با بهره‌وری سازمانی، عملکرد مالی و ارزش بازار سهام دارد (اصیلی و صالح، ۱۳۸۹). لذا مهیاکردن شرایطی که بتواند عملکرد کارکنان در محیط کار را بهبود بخشد، از اهمیت ویژه‌ای برای رهبران سازمان برخوردار است. یکی از این عوامل، ویژگی‌های شغلی است.

تحقیق حاضر قصد دارد ویژگی‌های کاری وسیع‌تری را بسط دهد و الگوی خاصی از روابط بین ویژگی‌های دانشی، وظیفه‌ای و اجتماعی طراحی کار شناسایی کرده و نتایج آن را بررسی کند. تمرکز این پژوهش بر دانشوران قرار دارد؛ چراکه این کارکنان یکی از مهم‌ترین و بزرگ‌ترین گروه‌های کاری هستند که به‌طور فزاینده‌ای در حال رشد بوده و تقریباً نیمی از کارکنان جوامع پیشرفته را در برمی‌گیرند (لونسون^۱، ۲۰۱۲). این مطالعه نشان خواهد داد که چگونه رهبران می‌توانند با استفاده از مجموعه خاصی از ویژگی‌های کار، عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای دانشوران را بهبود بخشند. لذا پژوهش حاضر با بررسی تعداد زیادی از ویژگی‌های شغلی و دو شاخص عملکردی متفاوت، درک وسیع‌تری از طراحی شغل دانشوران ارائه کرده و بینش مفیدی هم در تئوری و هم در عمل برای مدیریت منابع انسانی و رهبران ارائه می‌کند. در این پژوهش همچنین نقش تعدیل‌گری درگیری شغلی نیز به‌عنوان تعدیل‌گر رابطه بین ویژگی‌های کاری و عملکرد دانشوران مورد بررسی قرار خواهد گرفت؛ با توجه به مطالب گفته‌شده هدف از انجام این پژوهش بررسی فرضیات زیر است.

فرضیه ۱: ویژگی‌های شغلی اثر معنی‌داری بر عملکرد شغلی دانشوران دارد.

فرضیه ۲: درگیری شغلی رابطه بین ویژگی‌های شغلی (وظیفه‌ای، دانشی و اجتماعی) و عملکرد شغلی (وظیفه‌ای و زمینه‌ای) دانشوران را به‌طور مثبت تعدیل می‌کند.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف و نوع استفاده کاربردی و از بعد نحوه گردآوری داده، پژوهش توصیفی، پیمایشی مقطعی از نوع همبستگی و ابزار گردآوری داده پرسشنامه است. جامعه آماری پژوهش تمامی کارکنان شرکت‌های دانش بنیان استان آذربایجان شرقی است. تعداد این شرکت‌ها در کل ۷۶ شرکت بوده و با توجه به محدود بودن جامعه آماری و در دسترس نبودن تعداد کارکنان این شرکت‌ها، حجم نمونه برابر با حجم جامعه در نظر گرفته شد و با مراجعه به این شرکت‌ها و جمع‌آوری داده، در کل تعداد ۲۲۰ پرسشنامه توزیع شده و تعداد ۲۱۵ پرسشنامه جمع‌آوری گردید. نوپایی شرکت‌های دانش بنیان در ایران که عمدتاً در قالب پارک‌های علم و فناوری در دانشگاه‌ها مشغول به فعالیت هستند و اهمیت آنها برای رشد اقتصادی در کشور و همچنین تجمع و درصد بالای حضور دانشوران در این شرکت‌ها دلیل انتخاب این شرکت‌ها برای اجرای پژوهش است. برای توزیع پرسشنامه‌ها از دو روش مراجعه مستقیم و ایمیل و برای نمونه‌گیری نیز از روش ساده و راحت^۱ استفاده شده است. در این روش افرادی که در زمان مناسب در مکان مناسب قرار دارند به‌عنوان اعضای نمونه انتخاب می‌شوند. در پایان به‌منظور رعایت اخلاق

1. Convenience Sampling

پژوهش به شرکت کنندگان تضمین داده شده که اطلاعات آنها کاملاً محفوظ خواهند ماند و در پایان پژوهش معدوم خواهند شد.

جهت انجام این پژوهش، محققین از پرسشنامه رهبری دانشوران در سازمان‌های دانش‌بنیان آتشی و رستگار (۱۳۹۷) استفاده کردند که دارای ۵ سازه می‌باشد؛ که این پنج سازه شامل: ویژگی‌های وظیفه‌ای (۱۶ سوال)؛ ویژگی‌های دانشی (۱۷ سوال)؛ ویژگی‌های اجتماعی (۱۱ سوال)؛ عملکرد (شامل عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای جمعا ۱۲ سوال) و درگیری شغلی (۵ سوال) است. در پرسشنامه از مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت استفاده شده که بازه‌ای از کاملاً موافق (۵) تا کاملاً مخالف (۱) دارد. سؤالات و مقیاس پرسشنامه استاندارد بوده و قبلاً در پژوهش‌های متعدد (مورجسون وهامفری، ۲۰۰۶؛ رینیر^۱، ۲۰۱۲، شاهین، کوباک و یواسلا^۲، ۲۰۱۴؛ پدی و روسیو^۳، ۲۰۱۱) استفاده شده‌اند. همچنین پرسشنامه به تأیید صاحب‌نظران و اساتید مربوط رسید و پایایی درونی آن نیز با ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد؛ آتشی و رستگار ضریب پایایی برای هر سازه را از ۰/۷۶ تا ۰/۹۴ گزارش داده‌اند. برای بررسی روایی سازه پرسشنامه از تحلیل عامل تاییدی استفاده شد که نتایج نشان از روایی سازه مناسب پرسشنامه داشت (آتشی و رستگار، ۱۳۹۷).

یافته‌ها

یافته‌های حاصل از پژوهش در دو بخش گزارش می‌شود. بخش اول شامل مشخصات جمعیت شناختی نمونه مورد بررسی است. اکثر اعضای نمونه آماری این پژوهش به لحاظ جنسیت، ۷۰ درصد مرد و ۳۰ درصد زن، از نظر وضعیت تاهل ۳۸ درصد متاهل و ۶۲ درصد مجرد؛ از نظر سن ۲۱ درصد بین ۲۰ الی ۲۵ سال، ۳۳ درصد بین ۲۶ الی ۳۰ سال، ۲۹ درصد بین ۳۱ الی ۳۵ سال و ۱۸ درصد بین ۳۶ الی ۴۰ سال هستند. آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش شامل میانگین و انحراف معیار به همراه ضرایب همبستگی بین متغیرها در جدول شماره ۱ گزارش شده است. با توجه به اینکه داده‌های این پژوهش مطابق با آزمون کولموگروف - اسمیرنوف فرض نرمال بودن را دارا بودند، لذا از ضریب همبستگی پیرسون و در نتیجه آزمون‌های پارامتریک استفاده شده است. در جدول ۱ ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش و مشخصات توصیفی (میانگین و انحراف معیار) متغیرها آمده است.

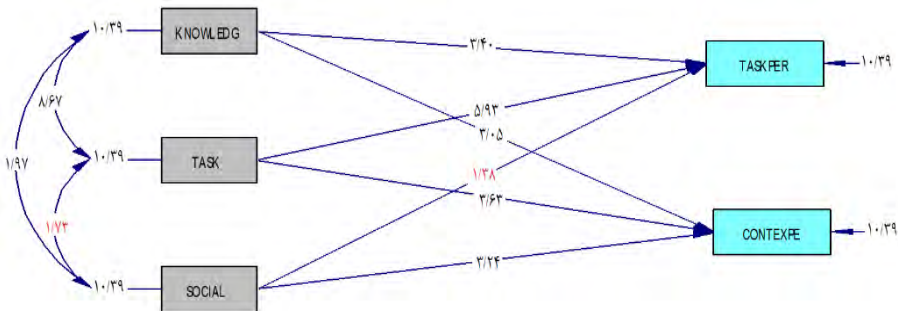
1. Rineer
2. aĤn, Ÿ ubuk & Uslu
3. Paddey & Rousseau

جدول ۱: میانگین، انحراف معیار و همبستگی متغیرها

درگیری کاری	عملکرد زمینه‌ای	عملکرد وظیفه‌ای	ویژگی اجتماعی	ویژگی دانشی	ویژگی وظیفه‌ای	انحراف معیار	میانگین	علامت اختصاری در مدل
					۱	۰/۵۵	۴/۰۷	ویژگی‌های وظیفه‌ای KNOWLEDG
				۱	۰/۱۹	۰/۵۵	۳/۹۶	ویژگی‌های دانشی TASK
			۱	۰/۱۳	۰/۱۱	۰/۷۲	۳/۹۰	ویژگی‌های اجتماعی SOCIAL
		۱	۰/۱۰	۰/۲۹	۰/۳۲	۰/۹۳	۳/۶۷	عملکرد وظیفه‌ای TASKPER
	۱	۰/۶۶	۰/۲۱	۰/۱۹	۰/۲۳	۰/۸۷	۳/۷۵	عملکرد زمینه‌ای CONTEXPE
۱	۰/۴۷	۰/۵۹	۰/۲۶	۰/۲۱	۰/۳۴	۰/۹۱	۳/۸۷	درگیری کاری WORKINV

همانطور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود بین متغیرهای پژوهش همبستگی مثبت آماری مشاهده می‌شود. بیشترین همبستگی مربوط به درگیری کاری و عملکرد وظیفه‌ایست و کمترین ضریب همبستگی بین ویژگی اجتماعی و ویژگی وظیفه‌ای می‌باشد.

شکل ۲ نتیجه نهایی تحلیل مسیر را در حالت اعداد معنی‌داری نشان می‌دهند. بر اساس الگوی اعداد معنی‌داری، قدر مطلق کلیه اعداد معنی‌داری مربوط به پارامترهای الگو (به جز مسیر ویژگی‌های اجتماعی به عملکرد وظیفه‌ای) از ۱/۹۶ بزرگ‌تر است و معنی‌دار شده‌اند. لذا تأثیر معنادار ویژگی‌های وظیفه‌ای بر عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای دانشوران، همچنین تأثیر معنادار ویژگی‌های اجتماعی بر عملکرد زمینه‌ای دانشوران، و تأثیر معنادار ویژگی‌های دانشی بر عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای دانشوران مورد تأیید قرار گرفت و تأثیر ویژگی اجتماعی بر عملکرد وظیفه‌ای تأیید نشد. این نتایج در جامعه‌ی مورد نظر در سطح اطمینان ۹۵٪ بررسی شده‌اند.



شکل ۲: مدل نهایی پژوهش در حالت استاندارد

شاخص‌های برازش مدل در جدول ۲ آمده است

جدول ۲: شاخص‌های برازش مدل نهایی پژوهش

شاخص ریشه دوم میانگین مربعات RMSEA	سطح معنی‌داری (P - value)	شاخص برازش توکر لوئیس (CFI)	نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی	درجه آزادی	کای اسکوئر ۸۹/۱۵
۰/۰۷	۰/۰۰۱	۰/۹۱	۲/۲۸	۳۹	

برای بررسی فرضیه ۲، از روش «معادلات ساختاری تعدیل شده»^۱، استفاده و ابتدا از آزمون تغییرات ضریب تعیین (R^2)، بررسی شد که آیا متغیر درگیری کاری می‌تواند به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر رابطه بین ویژگی‌های کاری و عملکرد به حساب آید یا خیر؟ برای این آزمون جمله تعاملی یعنی حاصل ضرب متغیر مستقل در متغیر تعدیل‌گر محاسبه می‌شود. برای رفع مشکل هم‌خطی مقادیر استاندارد متغیرها با استفاده از نرم‌افزار SPSS به دست آمد و جمله تعاملی از این مقادیر استاندارد محاسبه شد. چنانچه پس از اضافه شدن جمله تعاملی میزان ضریب تعدیل به‌صورت معنی‌داری افزایش یابد، می‌توان متغیر مورد نظر را یک متغیر تعدیل‌گر در نظر گرفت.

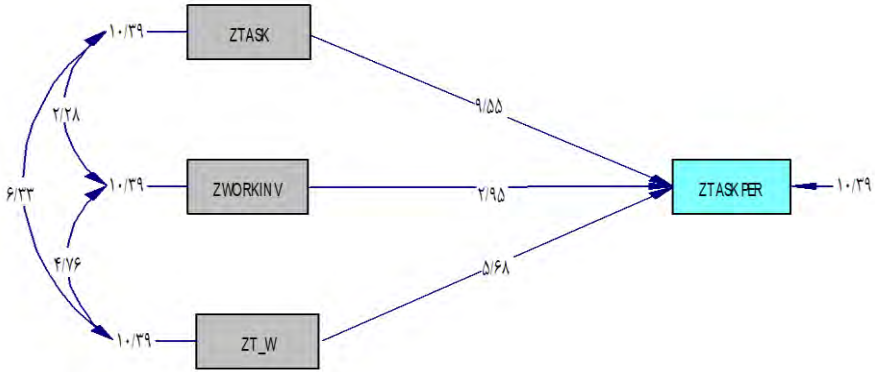
1. Moderated Structural Equation Modeling

جدول ۳: نتایج حاصل از آزمون تغییرات ضریب تعیین

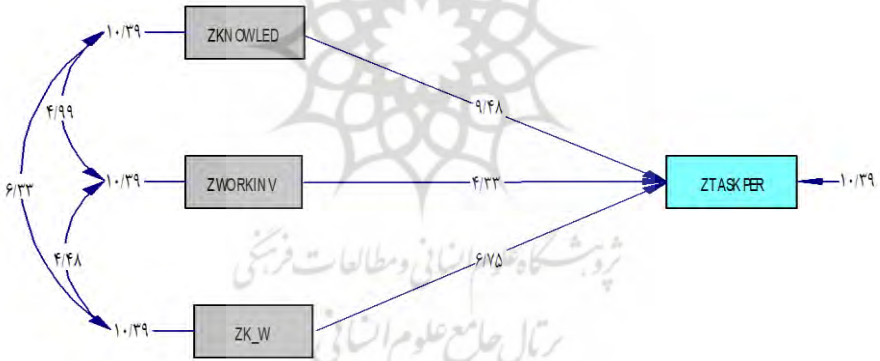
فرضیه	متغیرها	مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	تغییرات ضریب تعیین	تغییرات F	عدد معنی‌داری F
۷ الف	ویژگی‌های وظیفه‌ای، درگیری کاری و عملکرد وظیفه‌ای	مدل ۱	۰/۳۲	۰/۱۰	۰/۰۳۹	۲۶/۵۲	۰/۰۰
		مدل ۲	۰/۳۲	۰/۱۲	۰/۰۲۳	۵/۶۸	۰/۰۱۸
۷ ب	ویژگی‌های وظیفه‌ای، درگیری کاری و عملکرد زمینه‌ای	مدل ۱	۰/۲۳	۰/۰۲۵	۰/۰۲۵	۵/۶۴	۰/۰۱۸
		مدل ۲	۰/۲۴	۰/۰۲۹	۰/۰۰۵	۱/۰۷	۰/۳۰۲
۷ پ	ویژگی‌های دانشی، درگیری کاری و عملکرد وظیفه‌ای	مدل ۱	۰/۲۹	۰/۱۴	۰/۰۰۹	۲/۱۰	۰/۰۱۴
		مدل ۲	۰/۳۱	۰/۱۸	۰/۰۴۲	۱/۵۹	۰/۰۲۱
۷ ت	ویژگی‌های دانشی، درگیری کاری و عملکرد زمینه‌ای	مدل ۱	۰/۱۹	۰/۰۰۴	۰/۰۰۰	۰/۲۳	۰/۸۸
		مدل ۲	۰/۱۹	۰/۰۰۹	۰/۰۰۰	۰/۰۰۷	۰/۹۳
۷ ث	ویژگی‌های اجتماعی، درگیری کاری و عملکرد وظیفه‌ای	مدل ۱	۰/۱۰	۰/۰۱	۰/۰۱۲	۲/۷۱	۰/۰۰۰
		مدل ۲	۰/۲۵	۰/۰۶۶	۰/۰۵۴	۱۲/۹۳	۰/۱۰۱
۷ ج	ویژگی‌های اجتماعی، درگیری کاری و عملکرد زمینه‌ای	مدل ۱	۰/۲۱	۰/۰۴۵	۰/۰۴۵	۱۰/۵۷	۰/۰۰۰
		مدل ۲	۰/۲۵	۰/۰۶۴	۰/۰۱۹	۴/۴۱	۰/۰۳۷

همان‌طور که دیده شد، با توجه به اینکه پس از اضافه شدن جمله تعاملی به معادله رگرسیون، میزان معنی‌داری F برای ویژگی‌های وظیفه‌ای، درگیری کاری و عملکرد زمینه‌ای؛ و ویژگی‌های دانشی، درگیری کاری و عملکرد زمینه‌ای؛ و ویژگی‌های اجتماعی، درگیری کاری و عملکرد وظیفه‌ای بیشتر از ۰/۰۵ شده، می‌توان گفت متغیر درگیری کاری اثر تعدیل‌گری در رابطه بین ویژگی‌های وظیفه‌ای، ویژگی‌های دانشی و ویژگی‌های اجتماعی با عملکرد زمینه‌ای ندارد؛ اما برای سایر متغیرها با توجه به افزایش معنی‌دار مقدار ضریب تعیین، ادامه تحلیل مسیر با استفاده از جمله تعاملی انجام شده است. چنانچه اثر جمله تعاملی بر متغیر وابسته معنی‌دار باشد نشانگر تأیید اثر تعدیل‌گری است. نتایج حاصل از تحلیل مسیر برای متغیرهای ویژگی‌های وظیفه‌ای، درگیری کاری و عملکرد وظیفه‌ای؛ ویژگی‌های دانشی، درگیری کاری و عملکرد

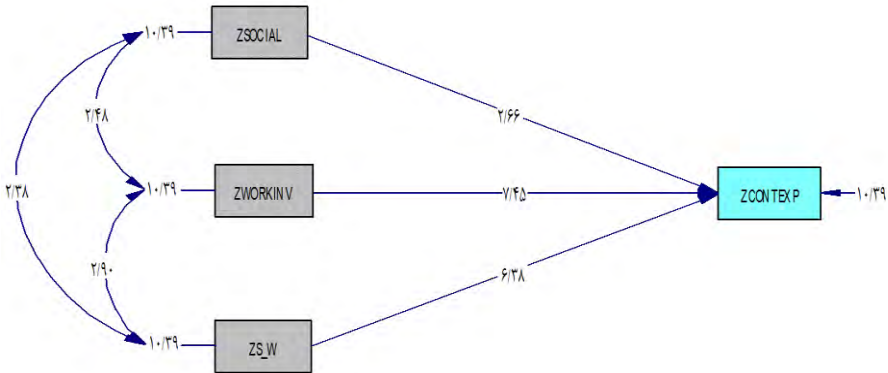
وظیفه‌ای؛ و ویژگی‌های اجتماعی درگیری کاری و عملکرد زمینه‌ای؛ در شکل‌های ۳ و ۴ و ۵ آمده است. حرف Z در ابتدای نام متغیر به معنی مقادیر استاندارد آن است.



شکل ۳: تحلیل مسیر تعدیل‌شده ویژگی‌های وظیفه‌ای، درگیری کاری و عملکرد وظیفه‌ای



شکل ۴: تحلیل مسیر تعدیل‌شده ویژگی‌های دانشی، درگیری کاری و عملکرد وظیفه‌ای



شکل ۵: تحلیل مسیر تعدیل‌شده ویژگی‌های اجتماعی، درگیری کاری و عملکرد زمینه‌ای

با توجه به بزرگ‌تر بودن عدد معنی‌داری جمله تعاملی بر متغیر وابسته در همه روابط از ۱/۹۶، اثر تعدیل‌گری درگیری کاری در رابطه ویژگی‌های وظیفه‌ای و عملکرد وظیفه‌ای، ویژگی‌های دانشی و عملکرد وظیفه‌ای و ویژگی‌های اجتماعی و عملکرد زمینه‌ای، مورد تأیید قرار می‌گیرد.

بحث و نتیجه‌گیری

شرکت‌های دانش‌بنیان با ویژگی‌هایی از قبیل جوان بودن، جدید بودن فناوری، اندازه شرکت که اغلب کوچک و متوسط هستند، مستقل بودن از منظر سرمایه، ویژگی‌های مؤسسان آن‌ها و موضوع فعالیت که به بهره‌برداری از دانش جدید یا فناوری متمرکز و یا فعالیت در حوزه پژوهش اشاره دارد شناخته می‌شوند (خیاطیان، طباطبائیان، امیری، الیاسی، ۱۳۹۴) و نقش ایشان در اقتصاد ایران روزبه‌روز پررنگ‌تر می‌شود. افزایش بهره‌وری شرکت‌های دانش‌بنیان منجر به بهبود فعالیت‌های اقتصادی آن‌ها خواهد شد و جا دارد در کنار توجه و ارائه تسهیلات به این شرکت‌ها، در زمینه پژوهش‌های مدیریتی نیز توجه ویژه‌ای به این شرکت‌ها صورت گیرد.

این پژوهش با هدف تبیین نقش ویژگی‌های کاری (شامل ویژگی‌های وظیفه‌ای، دانشی و اجتماعی) بر عملکرد شغلی دانشوران انجام گرفت. پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها مشخص شد ویژگی‌های وظیفه‌ای اثر معنی‌داری هم بر عملکرد وظیفه‌ای و هم بر عملکرد زمینه‌ای دارد. این نتیجه با نتایج سایر پژوهش‌ها از جمله پژوهش جوهری و یحیی (۲۰۱۶) و پژوهش صنوبری و رضایی (۱۳۸۹) مطابق است. البته هرنائوس و میکولیچ (۲۰۱۴) در پژوهش خود این‌طور استدلال کرده‌اند که تأکید زیاد بر خودمختاری و هویت وظیفه می‌تواند موجب کاهش رفتارهای

زمینه‌ای در دانشوران شود؛ اما در این پژوهش ویژگی‌های دانشی بر عملکرد زمینه‌ای نیز (با ضریب مسیر ۰/۳۴) اثر مثبت و معنی‌دار (هرچند کم) داشته است که از این لحاظ نتایج این پژوهش با پژوهش هرنائوس و میکولیچ متفاوت است. شاید یکی از دلایل این امر، به تفاوت‌های موجود در جوامع آماری دو پژوهش مربوط باشد. البته در پژوهش ایشان نیز ویژگی‌های وظیفه-ای بر عملکرد زمینه‌ای اثر داشته است، اما به اندازه‌ای نبوده که معنی‌دار باشد.

ویژگی‌های دانشی نیز همانند ویژگی‌های وظیفه‌ای با ضریب تأثیر بالایی بر نتایج عملکردی اثرگذار بوده است. این نتیجه با پژوهش هرنائوس و میکولیچ (۲۰۱۴) نیز همخوانی دارد. این مهم، ماهیت متفاوت و اهمیت کار دانشی را در سازمان‌های دانش‌بنیان امروزی بیش از پیش آشکار می‌سازد. واضح است که دانشوران مشتاق کارهایی هستند که نیازمند پردازش اطلاعات، حل مسئله و تنوع مهارت بالایی بوده و دانش و تخصص ایشان را تماماً بکار گیرد. در چنین محیطی دانشوران متعهد می‌شوند تا نه تنها عملکرد فردی بالایی داشته باشند، بلکه در راستای بهبود عملکرد همکاران خود نیز تلاش خواهند کرد.

نتایج این پژوهش حاکی از آن است که ویژگی‌های اجتماعی بر عملکرد وظیفه‌ای اثر معنی-داری ندارد که در پژوهش هرنائوس و میکولیچ (۲۰۱۴) نیز چنین نتیجه‌ای حاصل شده است. دلیل این امر را می‌توان چنین استدلال کرد که انجام رفتارهای اجتماعی و نوع‌دوستانه گاهی نیازمند تخصیص وقت و تلاش بیشتر برای انجام این کار است، اما با توجه به اینکه دانشوران با فعالیت‌های متنوع‌تر و وظایف پیچیده‌تری سر و کار دارند لذا نمی‌توانند به‌طور هم‌زمان هم به عملکرد وظیفه‌ای بپردازند و هم به ارتباطات با دیگران توجه ویژه داشته باشند. در بررسی مدل نهایی پژوهش نیز شاخص‌های برآزش نشان دادند که مدل دارای برآزش مناسبی است و پیشینه تحقیق توانسته است از مدل نهایی پژوهش حمایت کند.

همچنین نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد هنگامی که کارکنان احساس تعلق و درگیری ذهنی با کار دارند، تأثیر ویژگی‌های وظیفه‌ای بر عملکرد وظیفه‌ای بیشتر از حالتی است که این درگیری وجود ندارد. این ادعا برای ویژگی‌های دانشی و عملکرد وظیفه‌ای و ویژگی‌های اجتماعی و عملکرد زمینه‌ای نیز صادق است.

در تبیین نتایج یافته‌های این پژوهش می‌توان گفت که مشاغل دارای ویژگی‌های شغلی، تحریک‌پذیری کارمندان و کارکنان را در سطح بالایی از انگیزش برای آن‌ها درونی می‌کند و نیازهای مرتبه بالای دیگر آن‌ها (عزت نفس و خودشکوفایی) منجر به عملکرد شغلی و رفتار کاری مناسب و مثبت می‌شود (رجیو، ۲۰۰۲؛ به نقل از رجیو، ۱۳۹۰)؛ به نظر می‌رسد مشاغلی که از ویژگی‌های مانند تنوع شغل، استقلال، دریافت بازخورد و اهمیت وظیفه برخوردار هستند عملکرد بیشتری ایجاد می‌کنند تا مشاغلی که فاقد این ویژگی‌ها هستند. برای مثال ترنر و ارنس

رهبری دانشکاران در سازمان‌های دانش بنیان: نقش ویژگی‌های کاری بر عملکرد کاری

(۱۹۶۵)، برگرفته از چیبو و چین^۱، ۲۰۰۵؛ درانی و محمدی (۱۳۸۴) و لوهر، نویی، مولر و فیتزجرالد^۲ (۱۹۸۵) دریافتند که از میان پنج مؤلفه ویژگی‌های شغل، به ترتیب استقلال شغل، تنوع شغل، بازخورد شغل، اهمیت شغل و هویت شغلی با خشنودی شغلی کارمندان رابطه مثبت و معناداری دارند. نایر و ووهر^۳ نیز تأکید دارند که فقدان کار معنادار، ناتوانی شغل در اجازه ابراز وجود به دانشور و روابط ضعیف و کم کیفیت کاری در پدیده بیگانگی از کار در دانشوران تأثیرگذار است (نایر و ووهر، ۲۰۱۰). در پژوهش‌های مختلف از جمله پژوهش دوسوسا و دایرندانک^۴ که در ابعاد مختلف رفتاری دانشکاران از جمله رهبری انجام شده است بر تأثیر خود سازمان‌دهی، داشتن کاری مهم و قدردانی از دانشوران برای کاری که انجام داده‌اند در ایجاد انگیزه و اثربخشی رهبری تأکید شده است (دوسوسا و دایرندانک، ۲۰۱۰).

با توجه به اینکه دانشوران دارای خواسته‌های متفاوت‌تری نسبت به سایر کارمندان هستند، لذا ویژگی‌های وظیفه‌ای باید با دقت بیشتری برای این کارکنان تعیین شود. به‌عنوان مثال دانشوران نیاز به استقلال کاری بیشتری دارند و می‌خواهند تا مسئولیت انجام کار خود را از ابتدا تا انتها در دست گیرند. همچنین این قشر از کارکنان در مقایسه با سایرین می‌بایست طیف وسیع‌تر از وظایف را انجام دهند. لذا مدیران و صاحبان شرکت‌های دانش‌بنیان که به‌صورت وسیع‌تری با دانشوران در ارتباط هستند، می‌بایست کارهای این افراد را هم به لحاظ عمودی و هم به لحاظ افقی غنی‌تر کنند. این امر موجب افزایش انگیزش آنان شده و موجب می‌شود تا تلاش بیشتری جهت بهبود عملکرد خود انجام دهند. همچنین پیشنهاد می‌شود که رهبران و صاحبان کسب‌وکارهای دانش‌بنیان، به دلیل اینکه بیشتر از سایرین با دانشوران سروکار دارند، توجه بیشتری به غنی‌سازی شغلی آنان با تأکید بر ویژگی‌های دانشی داشته باشند.

در مورد محدودیت‌های این پژوهش می‌توان گفت ابزار این پژوهش از نوع خود گزارش‌دهی بوده است که بهتر است در پژوهش‌های دیگر از روش‌های دیگر جمع‌آوری اطلاعات مثل مصاحبه و مشاهده بیشتر استفاده شود؛ نمونه این پژوهش محدود است که بهتر است جهت تعمیم‌پذیری بیشتر نتایج در نمونه گسترده‌تری مورد بررسی قرار گیرد؛ با وجود اینکه در این پژوهش طیف وسیعی از ویژگی‌های کاری در قالب سه دسته کلی مورد بررسی قرار گرفت اما همچنان ویژگی‌های دیگری نیز هستند که در قالب این سه دسته قرار نمی‌گیرند. عواملی مانند

-
1. Chiu & Chen
 2. Loher, Noe, Moeller & Fitzgerald
 3. Nair & Vohra
 4. De Sousa & Dierendonck

ویژگی‌های فیزیکی، ویژگی‌های موقتی، ویژگی‌های گروهی و سازمانی از جمله متغیرهایی هستند که می‌توان نقش آن‌ها بر عملکرد دانشوران را بررسی کرد.

منابع

آتشی، علی. (۱۳۹۷). مدل‌سازی رهبری دانشوران (سبک دانشبر/دانشور (klw)) در سازمان‌های دانش-بنیان. پایان نامه دکتری. رشته مدیریت رفتاری، دانشکده مدیریت، اقتصاد و علوم اداری، دانشگاه سمنان.

آتشی، علی، و رستگار، عباسعلی. (۱۳۹۷). تحلیل عاملی و اعتباریابی پرسشنامه تأثیر ویژگی‌های کاری بر عملکرد کاری دانشوران. فصلنامه راهبردهای نوین مدیریت آموزشی. ۱ (۱).

اژدری، گناز، لگزبان، محمد، شیرازی، علی، و فیاضی، بی بی مرجان. (۱۳۹۷). نوآوری و خلاقیت در اجرای اقدامات مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های دانش‌بنیان. فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی. ۷ (۴)، ص ۳۲ - ۱.

اصیلی، غلامرضا، و هندی، صالح. (۱۳۸۹). بررسی تطبیقی فرایند جذب و ارایه مدل مناسب برای سازمان‌های دانشی: مورد کاوی پژوهشگاه صنعت نفت. نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی. ۸ (۲۲)، ص ۶۹ - ۹۴.

امیری، ایوب، فکوری، روح‌الله، حقیقت‌منش، جعفر، محمدی فاتح، علی اصغر، و میراکبری، روح‌الله. (۱۳۹۳). تحلیل ابعاد اصلی محیط کار دانشی آینده در دانشگاه افسری امام علی. فصلنامه مدیریت نظامی. ۵۵ (۱۵)، ص ۱۵۴ - ۱۳۲.

خیاطیان، محمدصادق، طباطبائیان، سید حبیب‌الله، امیری، مقصود، و الیاسی، مهدی. (۱۳۹۴). تحلیل محتوای ویژگی‌های شرکت‌های دانش‌بنیان. مجله پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی. ۲ (۵)، ص ۲۱ - ۴۷.

درانی، کمال و محمدی، تیمور. (۱۳۸۴). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شغلی مدل‌هاکمن و اولدهام و خشنودی شغلی کارکنان زندان‌های استان کرمانشاه. ماهنامه اصلاح و تربیت. ۴ (۴۳)، ص ۳ - ۵.
رجبی، غلامرضا. (۱۳۹۰). بررسی رابطه ویژگی‌های شغل و رضایت شغلی در کارکنان پالایشگاه نفت شیراز. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. ۵ (۱۴)، ص ۱۱۸ - ۱۰۶.

رحمان سرشت، حسین، ذبیحی، محسن. (۱۳۹۵). دی‌ان‌ای شرکت‌های دانش‌بنیان، مجله رشد و فناوری، ۱۳ (۴۹)، ص ۸ - ۱.

صنوبری محمد، رضایی علی محمد. (۱۳۸۹). رابطه ویژگی‌های شغلی و رفتار شهروندی سازمانی: نقش میانجی رضایت شغلی. مجله توسعه انسانی پلیس، ۷ (۳۲)، ص ۸۵ - ۱۰۴.

- نیکوکار، غلامحسین، مهدوی، محمد، موسوی، جلال، و علیدادی، یاسر. (۱۳۹۳). ارائه مدلی جهت ارزیابی عملکرد کارکنان دانشی. دو فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین. ۶ (۲)، ص ۳۹ - ۵۵.

- Chiu, S. F., & Chen, H. L. (2005). Relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior: The mediational role of job satisfaction. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 33 (6), 523 - 540.
- De Sousa, M. C., & Dierendonck, D. V. (2010). Knowledge workers, servant leadership and the search for meaning in knowledge - driven organizations. *On the Horizon*, 18 (3), 230 - 239 .
- Haas, M. R., & Hansen, M. T. (2007). Different knowledge, different benefits: Toward a productivity perspective on knowledge sharing in organizations. *Strategic Management Journal*, 28 (11), 1133 - 1153.
- Hernaus, T., & Mikuli J. (2014). Work characteristics and work performance of knowledge workers. *EuroMed Journal of Business*, 9 (3), 268 - 292.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: a meta - analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of applied psychology*, 92 (5), 1332.
- Iranzadeh, S., & Pakdelbonab, M. (2014). Investigating the role of knowledge management implementation in labor productivity in Islamic Azad University Tabriz Branch.
- Jayasingam, S., Ansari, M.A., & Jantan, M. (2010). Influencing knowledge workers: the power of top management. *Industrial Management & Data Systems*, 110 (1), 134 - 151.
- Johari, J., & Yahya, K. K. (2016). Job characteristics, work involvement, and job performance of public servants. *European Journal of Training and Development*, 40 (7), 554 - 575.
- Loher, B. T., Noe, R. A., Moeller, N. L., & Fitzgerald, M. P. (1985). A meta - analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction. *Journal of applied psychology*, 70 (2), 280.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of applied psychology*, 91 (6), 1321.
- Moussa, M., Bright, M., & Varua, M. E. (2017). Investigating knowledge workers productivity using work design theory. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 66 (6), 822 - 834.
- Nair, N., & Vohra, N. (2010). An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers. *Management Decision*, 48 (4), 600 - 615 .
- Parker, S. K., & Wall, T. D. (2001). Work design: Learning from the past and mapping a new terrain. *Handbook of industrial, work and organizational psychology*, 1, 90 - 109.
- Paddey, M., & Rousseau, G. (2011). The effects of the global recession on the work restructuring levels of managers in the South African automotive industry. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 14(3), 346 - 360 .
- Rineer, J. R. (2012). Social job characteristics and older workers: Effects on job satisfaction and job tension. Master of Science Theses in Psychology. Portland State University .

- afn, D. R., Çubuk, D., & Uslu, T. (2014). The effect of organizational support, transformational leadership, personnel empowerment, work engagement, performance and demographical variables on the factors of psychological capital. *EMAJ: Emerging Markets Journal*, 3 (3), 1 - 17.
- Shujahat, M., Sousa, M. J., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., & Umer, M. (2017). Translating the impact of knowledge management processes into knowledge - based innovation: The neglected and mediating role of knowledge - worker productivity. *Journal of Business Research*. 28 (4), 200 - 212.
- tajer, T., Mladeni D., & Grobelnik, M. (2010). Exploring contexts and actions in knowledge processes. Paper presented at the Proceedings of the 2nd Workshop on Context, Information and Ontologies .
- Wright, M., Tartari, V., Huang, K. G., Di Lorenzo, F., & Bercovitz, J. (2018). Knowledge worker mobility in context: Pushing the boundaries of theory and methods. *Journal of Management Studies*, 55 (1), 1 - 26.
- Wu, W. - L., & Lee, Y. - C. (2017). Empowering group leaders encourages knowledge sharing: integrating the social exchange theory and positive organizational behavior perspective. *Journal of Knowledge Management*, 21 (2), 474 - 491 .

