

تأثیر اکتساب دانش و جوسازمانی بر عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان رشت

مریم سلامی^۱، مهناز محسنی^{۲*}

مطالعات دانش‌شناسی

سال ششم، شماره ۲۱، زمستان ۹۸، ص ۲۵ تا ۴۱

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۷/۰۷

تاریخ پذیرش: ۹۸/۱۰/۳۰

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تأثیر اکتساب دانش و جوسازمانی بر عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان رشت انجام شد. پژوهش حاضر، کاربردی و شیوه انجام گرفتن آن همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان رشت به تعداد ۱۰۲ نفر بودند که در سال ۱۳۹۸ در کتابخانه‌های شهرستان رشت مشغول به کار بودند. با استفاده از جدول مورگان تعداد ۸۰ نفر از این کتابداران به روش نمونه‌گیری در دسترس به‌عنوان آزمودنی‌های این پژوهش انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری پژوهش شامل پرسشنامه‌های محقق ساخته‌ی توصیف جوسازمانی، پرسشنامه اکتساب دانش و پرسشنامه عملکرد شغلی کارکنان بود که اعتبار آن‌ها با استفاده از روش روایی محتوا و پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد. رابطه بین متغیرها با ضریب همبستگی پیرسون و پیش‌بینی عملکرد شغلی کتابداران از طریق اکتساب دانش و جوسازمانی با محاسبه رگرسیون اندازه‌گیری شد. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که همبستگی مثبت و معنی‌داری بین اکتساب دانش با عملکرد شغلی ($I=0/29$ و $P<0/01$) و همچنین بین جوسازمانی با عملکرد شغلی ($I=0/30$ و $P<0/01$) وجود دارد. نتایج حاصل از آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که متغیرهای اکتساب دانش و جوسازمانی ۹ درصد از تغییرات عملکرد شغلی را تبیین می‌نمایند. با توجه به یافته‌های به‌دست‌آمده، طراحی و برگزاری برنامه‌ها و کارگاه‌های آموزش برای آگاه‌سازی کتابداران در جهت آموزش انواع دانش‌ها، به وجود آوردن محیط شغلی و کاری مطلوب و تأثیر آن بر عملکرد شغلی بسیار ضروری است تا از این طریق بتوان با ارتقا میزان دانش کتابداران کتابخانه‌ها، میزان عملکرد شغلی آن‌ها را بهبود بخشید.

واژه‌های کلیدی: اکتساب دانش، جوسازمانی، کتابداران کتابخانه، عملکرد شغلی

۱. استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه پیام نور. salamilib@yahoo.com

۲. دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش‌شناسی و عضو هیأت علمی دانشگاه پیام نور.

mahnaz.mohseniii@gmail.com

مقدمه

سازمان‌ها در محیط پویای رقابت جهانی امروز با وجود تغییرات سریع جهانی، جهت بقا و دستیابی به موفقیت‌های رقابتی علاوه بر هماهنگی با تحولات جامعه امروزی باید بتوانند مسیر تغییرات و دگرگونی‌ها را در آینده پیش‌بینی کرده و قادر باشند که این تغییرات را جهت ایجاد عملکرد مطلوب کارکنان برای ساختن آینده‌ای بهتر هدایت کنند. امروزه سازمان‌ها در حال وارد شدن به اقتصاد مبتنی بر دانش هستند اقتصادی که در آن دانش و دارایی‌های نامشهود، به‌عنوان مهم‌ترین عامل تولید و همچنین به‌عنوان مهم‌ترین مزیت رقابتی سازمان‌ها جهت عملکرد بهتر سازمان و کارمندان آن شناخته شده است (عسگرانی و اصغری، ۱۳۹۶). موفقیت هر نهادی تا حد زیادی به کارآیی و عملکرد اعضای آن بستگی دارد. کمپیل (۱۹۹۹) عملکرد شغلی^۱ را رفتار یا اقداماتی می‌داند که اهداف سازمان را در برمی‌گیرد و کارایی آن را تعیین می‌کند، که می‌تواند با توجه به سطح مهارت‌هایی که توسط یک اقدام خاص یا مجموعه‌ای از اقدامات ارائه می‌شود تعیین کرد (نام و پارک^۲، ۲۰۱۹). بورمن و موتوویدلو دو نوع رفتار را تحت عنوان عملکرد و وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای شناسایی کردند. عملکرد و وظیفه‌ای رفتاری هستند که به‌طور مستقیم مرتبط با تولید محصولات و خدمات و یا فعالیت‌هایی است که به‌طور غیرمستقیم فرایندهای فنی اصلی سازمان را حمایت می‌کنند و دیگری عملکرد زمینه‌ای است که فعالیت‌های اجتماعی و روانی سازمان را شکل می‌دهند (قلیچ لی و اسدی قرباغی، ۱۳۹۴).

افراد به چند طریق می‌توانند به‌وسیله زمینه کار بر عملکرد اثر بگذارند راه اول از طریق اثر بر دیگر افراد سازمان است، راه دیگر که زمینه کار بهبود می‌یابد از طریق افزایش آمادگی فردی هر شخص برای انجام رفتارهای ارزشمند سازمانی است، راه سوم از طریق اعمالی است که بر منابع محسوس سازمان اثر می‌گذارد، این سه شکل از عملکرد که ویژگی‌های عملکرد زمینه‌ای می‌باشند بر ویژگی‌های متفاوتی از زمینه‌های روان‌شناختی، اجتماعی و سازمانی کار تأکید می‌کنند (درانی و ادیبان، ۱۳۹۴). عملکرد شغلی در واقع میزان بازدهی

1. job performance
2. Nam & Park

است که به موجب اشتغال فرد در سازمان اعم از خدماتی و تولیدی حاصل می‌شود و تحت تأثیر دو عامل وجود انگیزه در کارکنان و توانایی آنان برای انجام وظایف شغلی است؛ زیرا اگر افراد توانایی و انگیزه‌های لازم را داشته باشند کارهای خود را خوب انجام می‌دهند (حسینی، جوادیان و فرهمند، ۱۳۹۷). برخی عوامل اثرگذار بر عملکرد کارکنان سازمان‌ها شامل استعداد، منابع، انگیزه، هدف، پشتکار، دانش و مهارت، فرصت و سایر عوامل است (بهزاد ابوالعلائی، ۱۳۹۸).

از جمله عواملی که سازمان‌ها به آن‌ها به‌عنوان مزیت رقابتی تکیه دارند انواع مختلف دانش سازمانی است. (سرنیکار و دکور، ۲۰۱۰). مدیریت دانش به‌عنوان یک چرخه حیات تشبیه شده که شامل چهار مرحله ایجاد و کسب دانش (فعالیت‌های مرتبط با ورود دانش جدید به سیستم است)؛ ذخیره و نگهداری دانش (فعالیت‌هایی که دانش را در سیستم ماندگار می‌کند)؛ توزیع و انتقال دانش (فعالیت‌هایی که در ارتباط با جریان دانش از یک بخش یا یک نفر به بخش یا نفری دیگر است)؛ به کارگیری دانش (فعالیت‌هایی که در ارتباط با اجرای دانش در فرایندهای سازمانی هستند)؛ (عسگرانی و اصغری، ۱۳۹۶). در واقع مدیریت دانش فرایندهای متفاوتی دارد که یکی از مهم‌ترین آن‌ها فرایند اکتساب دانش است. هدف از این فرایند جمع‌آوری و مدل‌سازی دارایی‌های دانشی موجود در سازمان و استفاده از آن در موارد نیاز است. (خدییور، میرشاهی و آقابابایی، ۱۳۹۵). اکتساب دانش فرایند استخراج، تبدیل و انتقال تخصص از یک منبع دانش است. از طرفی اکتساب دانش فرایند تعامل با خبرگان است که طی آن تخصص و تجربه خبره تشریح می‌شود و دانش ضمنی وی به دانش آشکار تبدیل می‌شود (نظافتی، رشیدی و تقوی فرد، ۱۳۹۲). کسب دانش شامل شفاف‌سازی، جمع‌آوری، تحلیل، مدل‌سازی و اعتبار سنجی است (اخوان و شهابی پور، ۱۳۹۴). راولی (۲۰۱۱) معتقد است کتابخانه‌ها با بالابردن مهارت‌ها و توانایی در کسب و خلق دانش کارکنان و استفاده از دانش برای ایجاد ایده‌های خلاق می‌توانند در جهت برطرف کردن نیازهای کاربران گام مؤثری بردارند (سلامی، بهرامی نیا و عزیزخانی، ۱۳۹۷). پژوهش‌های

انجام شده در سازمان‌های موفق نشان داده است که بهره‌وری، سودآوری، واکنش سریع به نیاز مشتری، کاهش هزینه و بالاخره کیفیت مطلوب از آن شرکت‌هایی نیست که سرمایه، ماشین‌آلات و نیروی انسانی دانشگر بیشتری دارند و از نیروی انسانی برای غلبه بر محیط پرقاب و تغییرپذیر کسب و کار استفاده می‌کنند. سازمان‌های موفق آن‌هایی هستند که دانش کارکنان خود را به توانایی سازمانی تبدیل می‌کنند (امین بیدختی و کیانی فر، ۱۳۹۴). به‌طور کلی می‌توان گفت که کسب دانش یکی از منابع کلیدی رفتار راهبردی در سازمان است که موجب نوآوری در کارکنان، خلق دانش تخصصی و تقویت کارآیی سازمان می‌گردد (سلامی و همکاران، ۱۳۹۷).

جوسازمانی، شرایط حاکم بر سازمان است که اعضای یک سازمان در آن شرایط اشتغال دارند. جو در سازمان به دو صورت باز و بسته مطرح می‌شود. در جو باز، روابط بین اعضا و مدیریت بین خود اعضا با یکدیگر آزادمنشانه است. در چنین جوی، آزادی بیان و ارائه پیشنهادها و انتقادها رواج دارد. برعکس در جو بسته، آزادی‌های محدود است و ارتباطات بین مدیریت اعضا آمرانه است (حسینی، جوادیان و فرهمند، ۱۳۹۷). جوسازمانی به ادراک کارکنان درباره محیط کسب و کار خود و یا کارکرد داخلی سازمان خود اشاره می‌کند. محیط مناسب یک پیش شرط برای موفقیت هر سازمان است. مهم است که یک محیط سازمانی مناسب برای کارکرد کارکنان فراهم شود. محیط مناسب کلید بهبود عملکرد کارکنان در سازمان است، زیرا ما می‌دانیم که کارمند مهم‌ترین سرمایه است که می‌تواند از پایداری یک سازمان حمایت کند (چوکالینگام^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). در تعریفی دیگر کیم و وندنبرگ^۲ (۲۰۱۸) شرایط جوسازمانی را به‌عنوان یک درک مستقیم یا غیرمستقیم کارکنان از شخصیت‌های یک محیط خاص در نظر می‌گیرند. چنین ادراکی از نتایج بر نگرش، باور، ارزش و انگیزه کارکنان تأثیر می‌گذارد. آزیك^۳ (۲۰۱۷) جوسازمانی را به‌عنوان شخصیت مداوم در محیط درون‌سازمانی تعریف می‌کند که می‌تواند توسط اعضای سازمان تجربه شود، می‌تواند بر رفتارهای اعضای سازمان تأثیر بگذارد و می‌تواند ارزش را

1. Chockalingam
2. Kim & Vandenberghe
3. Azic

با ویژگی‌های سازمانی توصیف کند. چو و چیو^۱ (۲۰۱۷) اظهار داشتند که جوسازمانی، ادراک فردی از محیط و احساس سازمانی است و شامل استقلال، ساختار، پاداش، مراقبت، حمایت است. جوسازمانی به اعضای سازمان کمک می‌کند تا درک درستی از هدف و معنای سازمان خود یا کارشان به دست آورند (بنکس^۲ و همکاران، ۲۰۱۳). سازمان‌ها برای حفظ بقا و پیشرفت، به بهبود مستمر عملکرد خود نیاز دارند و منابع انسانی، سرمایه‌های بنیادی سازمان‌ها و منشأ هرگونه تحول و نوآوری در آن‌ها تلقی می‌شوند. هر سازمانی برای رسیدن به عملکرد شغلی مطلوب و کارایی و بهره‌وری مؤثر، در جستجوی راه‌هایی است تا محیط را برای کارکنان مساعد سازد تا به درجه‌ای از توانایی برسند که تأثیرگذاری بیشتری بر روی کارشان داشته باشند (حسینی و همکاران، ۱۳۹۷). جوسازمانی می‌تواند فضای گرم، قابل اعتماد، عشق به کار و علاقه‌مندی به یکدیگر را به وجود آورد و یا بالعکس محیطی سرد، غیرقابل اعتماد، گریزان از محل کار را داشته باشد. هر چه جوسازمانی گرم‌تر و صمیمی‌تر باشد برقراری ارتباط انسانی آسان‌تر و عشق به محیط کار بیشتر و سازندگی و پویایی از سرعت بیشتری برخوردار خواهد بود. جو سرد موجب جدایی، نفرت افراد از یکدیگر و کاهش بازده کاری و بی‌رغبتی از کار را به دنبال خواهد داشت (اخلاصی، ۱۳۹۰). درحالی که دانش یکی از اجزاء رقابتی هر سازمان محسوب می‌شود، اکتساب دانش مرتبط در سازمان‌های خدماتی از جمله کتابخانه‌ها جهت ارتقاء عملکرد و کارآیی سازمان امری ضروری است. کتابداران و متخصصان اطلاع‌رسانی که مسئولیت مدیریت و سازمان‌دهی دانش بشری را بر عهده دارند، با ورود به محیط الکترونیکی، با وظایف جدیدی روبه‌رو شده‌اند که از مهم‌ترین آن‌ها حرکت از الگوی سنتی چاپی به سوی کتابخانه دیجیتال و تغییر نقش کتابداران به کتابدار دیجیتال و یا مدیر دانش است. پس دیگر الگوهای سنتی مدیریت، جوابگوی فعالیت‌های جدید نیست. مدیران کتابخانه‌ها اگر نتوانند محیط را برای کارکنان مساعد سازد تا آن‌ها به درجه‌ای از توانایی برسند که تأثیرگذاری بیشتری بر روی کارشان داشته باشند لاجرم کناره‌گیری کارکنان کاری پرهزینه، مشکل‌آفرین و از عوامل

1. Chu & Chiu
2. Banks

تهدیدکننده کارآیی برای کتابخانه‌ها به حساب خواهد آمد؛ همچنین از آنجائی که تغییر نقش کتابداران باید همراه با بهره‌وری و کارایی بالا باشد لذا اگر محیطی سرد، غیرقابل اعتماد در محل کار وجود داشته باشد منجر به جو سرد، نفرت افراد از یکدیگر، جدایی و کاهش بازده کاری و بی‌رغبتی از کار را به دنبال خواهد داشت. لذا این پژوهش در پی پاسخ به این سؤال است که آیا بین جوسازمانی و اکتساب دانش با عملکرد شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد؟

در این بخش از پژوهش به مطالعه و بررسی پژوهش‌های پیشین در داخل و خارج کشور پرداختیم تا با مرور پژوهش‌های گذشته و بررسی نتایج به دست آمده از آن به اهمیت و ارتباط موضوع با پژوهش حاضر دست یابیم. بررسی متون تخصصی و پژوهش‌های انجام شده در حوزه کتابخانه و کتابداری نشان می‌دهد که بیشتر پژوهش‌ها وضعیت مدیریت دانش در بین جوامع مختلف از جمله کتابخانه‌ها و سازمان‌های دولتی و غیردولتی را مورد بررسی قرار داده اند؛ اما توجه خاصی به جامعه کتابداران و وضعیت اکتساب دانش و جوسازمانی که آن‌ها در آن اشتغال دارند نشده است زیرا کتابداران به عنوان رابطین دانش بین منابع اطلاعاتی و مراجعه‌کنندگان کتابخانه، سهم عمده‌ای در ایجاد و بهبود مدیریت دانش و عملکرد کتابخانه‌ها دارند.

نتایج پژوهش حسینی و همکاران (۱۳۹۷) نشان داد که بهبود جوسازمانی و اثربخشی ارتباطات سازمانی، منجر به ارتقاء عملکرد شغلی مددکاران اجتماعی در سازمان خواهد شد و در نتیجه خدمات مددکاری اجتماعی افزایش خواهد یافت. پژوهش عباسی، شریفی و هاشمی (۱۳۹۲) با عنوان بررسی رابطه جوسازمانی با عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان لامرد به این نتیجه رسیدند که بین جوسازمانی و مؤلفه‌های آن با عملکرد شغلی رابطه مثبت وجود دارد. پژوهش اخلاصی، (۱۳۹۰) با عنوان رابطه بین جوسازمانی و رفتار شهروندی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز حاکی از این است که بین مؤلفه‌های رفتار شهروندی و جوسازمانی با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین در پژوهشی دیگر قلعه‌ای، مهاجران و دیوبند (۱۳۹۶) با عنوان بررسی تأثیر جوسازمانی بر رفتار

شهروندی سازمانی معلمان با نقش میانجی پاسخگویی فردی به این نتیجه رسیدند که جوسازمانی بر پاسخگویی فردی معلمان و رفتار شهروندی آنان اثر مستقیم و معناداری دارد. درانی و همکاران (۱۳۹۴)، در پژوهش خود به بررسی رابطه فرایندهای مدیریت دانش با عملکرد کارکنان در آموزش عالی دانشگاه تهران پرداختند. یافته‌های این پژوهش نشان داد بین شاخص‌های مدیریت دانش یا شاخص‌های عملکرد شغلی، تنها شاخص کسب دانش با شاخص‌های عملکرد شغلی (عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای) رابطه معناداری وجود دارد. مطالعات خاکپور و محبی (۱۳۹۷) در مورد رابطه فرایندهای مدیریت دانش با کیفیت خدمات و عملکرد شغلی (مطالعه موردی: کارکنان اداره بنادر و دریانوردی شهرستان بندر لنگه) به این نتیجه رسیدند که در مقایسه میزان پیش‌بینی کنندگی متغیرهای مدیریت دانش از متغیر عملکرد شغلی، متغیر کاربرد دانش بیشترین تأثیر را بر عملکرد شغلی کارکنان داشته و پی از آن کسب دانش و خلق دانش هم به‌طور معناداری پیش‌بینی کننده معتبری از عملکرد شغلی کارکنان می‌باشند. نتایج پژوهش قاسمی رائینی و آذری (۱۳۹۷) نشان داد که بین تمام مؤلفه‌های مدیریت دانش با عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

مطالعه چوکالینگام (۲۰۱۹) با عنوان تأثیر جوسازمانی بر عملکرد کارکنان در صنعت ساختمان‌سازی به این نتیجه رسید که عوامل مختلف جوسازمانی بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد و به آن‌ها انگیزه می‌دهد. پژوهش بهات و بشیر^۱ (۲۰۱۶) حاکی از رابطه معنادار بین جوسازمانی و عملکرد شغلی است. نتایج پژوهش ماساده، شاناک، مقابله و ترحینی (۲۰۱۷) با عنوان تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد شغلی در آموزش عالی اردن نشان داد که مؤلفه‌های مدیریت دانش بر عملکرد شغلی تأثیر دارند. ترايولاس^۲ (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان راهبرد مدیریت دانش در عملکرد سازمان‌ها به این نتیجه رسید که مدیریت دانش سبب توسعه رقابت‌های منحصربه‌فرد و انجام موفقیت‌آمیز راهبرد پژوهش و توسعه می‌شود که در نهایت بهبود عملکرد سازمانی را به دنبال دارد.

1. Bhat & Bashir
2. Trivellas

روش

طرح پژوهش حاضر، کاربردی و شیوه انجام گرفتن آن همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان رشت به تعداد ۱۰۲ نفر بودند که در سال ۱۳۹۸ در کتابخانه‌های شهرستان رشت مشغول به کار بودند. با استفاده از جدول مورگان تعداد ۸۰ نفر از این کتابداران به روش نمونه‌گیری در دسترس به‌عنوان آزمودنی‌های این پژوهش انتخاب شدند.

در این پژوهش از سه ابزار استفاده شد. پرسشنامه استاندارد توصیف جوسازمانی هالپین و کرافت (۱۹۶۳) که توسط علی اجاقی (۱۳۷۷) هنجاریابی گردیده، مورد استفاده قرار گرفت. پرسشنامه مذکور شامل ۳۴ سؤال می‌باشند و بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم گردیده است. با توجه به اینکه پرسشنامه جوسازمانی قبلاً در پژوهش‌هایی مورد استفاده قرار گرفته است، روایی و پایایی آن سنجیده شده است که مقدار پایایی پرسشنامه به میزان ۸۲ درصد محاسبه شده است. در پژوهش حاضر اعتبار پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شد و مقدار ۰/۸۶ به دست آمد که نشان‌دهنده ثبات و همسانی درونی پرسشنامه در این پژوهش است.

پرسشنامه عملکرد شغلی کارکنان: این پرسشنامه توسط پترسون تهیه و تدوین گردیده است و دارای ۱۵ سؤال بوده که بر اساس مقیاس لیکرت به صورت پنج گزینه‌ای تنظیم شده است. برای سنجش اعتبار این پرسشنامه در سال ۱۳۸۲ صالحی از دو روش آلفای کرونباخ و دو نیمه کردن استفاده کرد ضریب اعتبار محاسبه شده با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ و بت روش دو نیمه کردن ۰/۷۸ است. برای بررسی روایی پرسشنامه نیز پس از نظرسنجی از ۱۰ متخصص در زمینه روایی محتوایی پرسشنامه، مشخص گردید که دارای روایی صوری و روایی سازه است. همچنین ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده، توسط پژوهشگر در این پژوهش، ۰/۸۳ است.

پرسشنامه اکتساب دانش: پرسشنامه محقق ساخته سنجش اکتساب دانش شامل ۲۵ سؤال شامل مؤلفه‌های (استخراج دانش، تبدیل دانش و انتقال دانش) است؛ که بر اساس مقیاس

لیکرت به صورت پنج گزینه‌ای تنظیم شده است. لازم به ذکر است که این پرسشنامه قبلاً در پژوهش (سلامی، بهرامی نیا و عزیزخانی، ۱۳۹۷) مورد استفاده قرار گرفته شده است. اعتبار این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۲ محاسبه گردید و همچنین روایی محتوایی آن توسط ۵ تن از اساتید و متخصصان و علم اطلاعات و دانش‌شناسی و آمار مورد تأیید قرار گرفته است. در پژوهش حاضر نیز اعتبار آزمون سنجش اکتساب دانش محاسبه شد، که مقدار ۰/۷۹ به دست آمده است، که نشان داد این ابزار از اعتبار مطلوبی برخوردار هستند.

در این پژوهش به منظور جمع‌آوری داده‌ها بعد از انتخاب نمونه‌ها و تهیه پرسشنامه‌های آزمون، پژوهشگر از آزمودنی‌ها درخواست کرد که جهت دقیق و قابل استناد بودن نتایج تحقیق و به هدر نرفتن زحمات آزمودنی‌ها و پژوهشگر، به پرسشنامه‌ها، با دقت و حوصله پاسخ دهند و در صورت عدم تمایل به دادن پاسخ‌های واقعی و دقیق، می‌توانند در تحقیق مشارکت نکنند. علاوه بر این به شرکت‌کنندگان در آزمون اطمینان داده شد که جواب‌های آنان محرمانه خواهد ماند. پرسشنامه‌ها به صورت فردی در اختیار آزمودنی‌ها قرار گرفت. در پایان از آزمودنی‌ها خواسته شد که هیچ سؤالی را بدون پاسخ نگذارند و سپس از همکاری آن‌ها تشکر و قدردانی به عمل آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در زمینه‌ی آمار توصیفی از جدول توزیع فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. در قسمت مربوط به آمار استنباطی از رگرسیون گام به گام جهت پیش‌بینی و یافتن رابطه‌ی بین متغیرها استفاده شد. تمام داده‌های به دست آمده با استفاده از نرم‌افزار SPSS ورژن ۲۲ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

در این پژوهش برای بررسی رابطه بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد و برای پیش‌بینی عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌ها از طریق اکتساب دانش و جوسازمانی، از روش آماری رگرسیون مورد استفاده قرار گرفت. در جدول ۱ آمار مربوط به کتابداران مورد بررسی از نظر متغیرهای جمعیت شناختی در این پژوهش، ذکر شده است.

جدول ۱. توزیع فراوانی کتابداران موردمطالعه برحسب متغیرهای جمعیت‌شناختی

متغیر	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۹
	زن	۶۱
رشته تحصیلی	کتابداری	۴۴
	غیر کتابداری	۳۶
تحصیلات	فوق‌دیپلم	۲
	لیسانس	۳۵
	فوق‌لیسانس	۴۱
	دکتری	۲

در این پژوهش جامعه موردبررسی، از نظر جنسیت ۷۶/۲ درصد مؤنث (۶۱ نفر) و ۲۳/۸ درصد مذکر (۱۹ نفر) می‌باشند. میزان تحصیلات ۲ نفر (۲/۵ درصد) فوق‌دیپلم، ۳۵ نفر (۴۳/۸ درصد) لیسانس، ۴۱ نفر (۵۱/۲ درصد) فوق‌لیسانس و ۲ نفر (۲/۵ درصد) دکتری بودند. رشته تحصیلی ۴۴ نفر (۵۵/۰ درصد) از پاسخ‌دهندگان، کتابداری و ۳۶ نفر (۴۵/۰ درصد) غیر کتابداری بودند. در جدول ۲ میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۲. میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	M	SD	۱	۲	۳
عملکرد شغلی	۳۸/۹۵	۷/۸۷	۱		
اکتساب دانش	۹۰/۸۳	۱۲/۴۳	۰/۲۹**	۱	
جوسازمانی	۱۰۲/۹۶	۱۲/۳۶	۰/۳۰**	۰/۴۴**	۱

* $p < 0/05$ و ** $p < 0/01$

همان‌طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود. همبستگی مثبت و معنی‌داری بین اکتساب دانش با عملکرد شغلی ($r=0/29$ و $P < 0/01$) وجود دارد. همچنین همبستگی مثبت و معنی‌داری بین جوسازمانی با عملکرد شغلی ($r=0/30$ و $P < 0/01$) وجود دارد. برای مطالعه قابلیت پیش‌بینی عملکرد با کمک متغیر اکتساب دانش و جوسازمانی وارد تحلیل رگرسیون

گام به گام شدند. قبل از اجرای تحلیل رگرسیون، مفروضه‌های این تحلیل که نرمال بودن متغیرها، استقلال خطاها و عدم وجود هم خطی چندگانه است، مورد بررسی قرار می‌گیرد. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرونف نشان داد که توزیع داده‌ها نرمال است. مقدار آماره دورین-واتسون در پژوهش حاضر ۱/۹۶ است. مقادیر بین ۱/۵ تا ۲/۵ نشانگر وجود استقلال خطاها در داده‌ها هستند؛ بنابراین می‌توان گفت که در پژوهش حاضر برای انجام رگرسیون چند متغیری استقلال خطاها وجود دارد. آماره عامل تورم واریانس (VIF) در پژوهش حاضر ۱ به دست آمد که عدد کمتر از ۱۰ نشانگر عدم وجود چند هم خطی است؛ بنابراین می‌توان گفت که در پژوهش حاضر بین متغیرهای مستقل هم خطی چندگانه وجود ندارد. با توجه به این موارد می‌توان از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده نمود؛ که نتایج آن در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون عملکرد شغلی از روی اکتساب دانش و جوسازمانی

ضریب همبستگی چندگانه	واریانس تبیین شده	واریانس تبیین شده تعدیل یافته	خطای استاندارد برآورد	تغییرات R^2
۰/۳۰۴	۰/۰۹۳	۰/۰۸۱	۷/۵۴۳	۰/۰۹۳

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که متغیرهای اکتساب دانش و جوسازمانی ۹ درصد از تغییرات عملکرد شغلی را تبیین می‌کند. در جدول ۴ نتایج آزمون تحلیل واریانس، جهت بررسی اکتساب دانش و جوسازمانی در پیش‌بینی عملکرد شغلی گزارش شده‌اند.

جدول ۴. نتایج آزمون تحلیل واریانس برای پیش‌بینی عملکرد شغلی از روی اکتساب دانش و جوسازمانی

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
رگرسیون	۴۵۳/۴۱۲	۱	۴۵۳/۴۱۲	۷/۹۶۸	۰/۰۱
باقیمانده	۴۴۳۸/۳۸۸	۷۸	۵۶/۹۰۲		
کل	۴۸۹۱/۸۰۰	۷۹			

با توجه به جدول ۴ آزمون تحلیل واریانس مدل پیش‌بینی عملکرد شغلی از روی اکتساب دانش و جوسازمانی (۷/۹۶۸) در سطح (۰/۰۱) معنی‌دار است. این یافته نشان می‌دهد که متغیر پیش‌بین یعنی اکتساب دانش و جوسازمانی به صورت معنی‌داری قادر به پیش‌بینی عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌ها هستند. در جدول ۵ نیز ضرایب رگرسیون استاندارد شده و استاندارد نشده و بررسی معنی‌داری این ضرایب گزارش شده‌اند.

جدول ۵. ضرایب رگرسیون و آماره t مدل پیش‌بینی عملکرد شغلی از روی جوسازمانی و اکتساب دانش

متغیر	ضریب رگرسیون استاندارد نشده (B)	خطای استاندارد (S.E)	ضریب رگرسیون استاندارد شده (Beta)	آماره t	سطح معنی‌داری
عدد ثابت (a)	۱۸/۹۹۸	۷/۱۱۸		۱۸/۰۳	۰/۰۰۱
جوسازمانی	۰/۱۹۴	۰/۰۶۹	۰/۳۰۴	۳/۷۲	۰/۰۰۱

با توجه به جدول ۵ اثر جوسازمانی و اکتساب دانش بر عملکرد شغلی (۰/۳۰۴) مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. مثبت بودن اثر اکتساب دانش و جوسازمانی در عملکرد شغلی، نشانگر آن است که هر چه قدر اکتساب دانش و جوسازمانی بالاتر باشد، میزان عملکرد شغلی افراد نیز بیشتر خواهد بود و نیز هر چه قدر اکتساب دانش و جوسازمانی کمتری باشد، میزان عملکرد شغلی نیز کمتر خواهد بود.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تأثیر اکتساب دانش و جوسازمانی بر عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان رشت انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که جوسازمانی پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی است و با عملکرد شغلی رابطه مستقیمی دارد. این یافته با یافته‌های چوکالینگام (۲۰۱۹) که نشان می‌دهد عوامل مختلف جوسازمانی بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد و به آن‌ها انگیزه می‌دهد همخوانی دارد. حسینی و همکاران (۱۳۹۷) نیز رابطه جوسازمانی و اثربخشی ارتباطات سازمانی، با ارتقاء عملکرد شغلی مددکاران اجتماعی در سازمان را گزارش کرده‌اند. مطالعه بهات و بشیر^۱ (۲۰۱۶) نیز حاکی از رابطه

معنادار بین جوسازمانی و عملکرد شغلی است. پژوهش عباسی، شریفی و هاشمی (۱۳۹۲) نیز بر رابطه مثبت بین جوسازمانی و مؤلفه‌های آن با عملکرد شغلی حکایت دارد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که جوسازمانی به اعضای سازمان کمک می‌کند تا درک درستی از هدف و معنای سازمان خود یا کارشان به دست آورند (بنکس^۱ و همکاران، ۲۰۱۳). و اگر سازمان شرایطی را فراهم نماید که موجب افزایش مشارکت کارکنان در سازمان را موجب شود سبب بهبود عملکرد کارکنان سازمان خواهد شد. هر چه جوسازمانی انسان دوستانه‌تر باشد، و روابط شخصی گرم و دوستانه در سازمان حکم فرما باشد هم درجه‌ی بالایی از کارکرد پدید می‌آید و هم رضایت شغلی بیشتری فراهم می‌گردد و کارکنان عملکرد بهتری خواهند داشت.

نتایج پژوهش همچنین نشان داد که اکتساب دانش پیش‌بینی کننده عملکرد شغلی است و با عملکرد شغلی رابطه مستقیمی دارد. این یافته با یافته‌های درانی و همکاران (۱۳۹۴) که نشان داد بین کسب دانش با شاخص‌های عملکرد شغلی (عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای) رابطه معناداری وجود دارد همخوانی دارد. همچنین نتایج مطالعات خاکپور و محبی (۱۳۹۷) که نشان می‌داد که در مقایسه میزان پیش‌بینی کنندگی متغیرهای مدیریت دانش از متغیر عملکرد شغلی، متغیر کاربرد دانش بیشترین تأثیر را بر عملکرد شغلی کارکنان داشته و پس از آن کسب دانش و خلق دانش هم به‌طور معناداری پیش‌بینی کننده معتبری از عملکرد شغلی کارکنان می‌باشند همسو است. رابطه‌ی مدیریت دانش و عملکرد شغلی در پژوهش ماساده و همکاران (۲۰۱۷) نیز معنادار بود.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که کسب دانش یکی از منابع کلیدی رفتار راهبردی در سازمان است که موجب نوآوری در کارکنان، خلق دانش بخصوص و تقویت کارآیی سازمان می‌گردد (سلامی و همکاران، ۱۳۹۷). راولی (۲۰۱۱) معتقد است کتابخانه‌ها با بالابردن مهارت‌ها و توانایی در کسب و خلق دانش کارکنان و استفاده از دانش برای ایجاد ایده‌های خلاق می‌توانند در جهت برطرف کردن نیازهای کاربران گام مؤثری

بردارند (سلامی، بهرامی نیا و عزیزخانی، ۱۳۹۷). عاملی که ممکن است در عدم تمایل کتابداران بر اکتساب دانش تأثیرگذار باشد عواملی مانند عدم وجود مشوق‌های مادی و معنوی و عدم حمایت مدیران است. از طرفی واضح است که اکتساب دانش از طرق مختلف یک مهارت است و داشتن آن قدرت است و به‌عنوان یک اهرم برای رقابت در میان کارکنان یک سازمان محسوب می‌شود و اگر از طرف مدیران مورد توجه قرار گیرد می‌تواند عملکرد کارکنان را به‌طور قابل ملاحظه‌ای افزایش دهد.

از محدودیت‌هایی که این پژوهش با آن مواجه بود رویکرد کمی بود که انجام شده و لذا محدودیت‌های پژوهش کمی (همچون عدم مطالعه عمیق، مشکلات ابزار و غیره) را دارا است. لذا مطالعه بیشتر با رویکردهای دیگر (کیفی - آمیخته) می‌تواند در تکمیل و تفسیر نتایج کمک نموده و اطلاعات مفیدتری را جهت تصمیمات سازمانی در این زمینه فراهم سازد. همچنین پیشنهاد می‌گردد جهت توانمندسازی کارکنان در اکتساب دانش محیط برون‌سازمانی همواره مورد پایش مستمر قرار گرفته و بر اساس آن فرصت‌ها و تهدیدهای پیش روی کتابخانه‌ها شناسایی شده و جهت کسب دانش مورد نیاز، بر مطالعه محیط برون‌سازمانی تأکید می‌شود. با توجه به ارزش راهبردی مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن در بهره‌وری و سوددهی سازمان‌های گوناگون، نهاد کتابخانه‌های عمومی استان و همچنین مدیران این کتابخانه‌ها می‌توانند به کمک برگزاری نشست‌ها و سمینارها ضمن آگاهی‌رسانی عمومی به کتابداران و شناساندن مزایای مدیریت دانش و به‌ویژه اکتساب دانش به آن‌ها، زمینه‌های لازم برای اجرای مدیریت دانش در این کتابخانه‌ها را مهیا سازند. با توجه به نقشی که فناوری‌های اطلاعاتی مانند شبکه‌های داخلی (اینترانت)، اینترنت، بانک‌های اطلاعاتی و ایجاد سایت الکترونیکی در خلق، ذخیره و تسهیم دانش و در نهایت راهبرد عملی و موفق مدیریت دانش بر عهده دارند، پیشنهاد می‌شود که تسهیلات لازم برای استفاده از این فناوری‌ها در این کتابخانه‌ها فراهم شود.

منابع

- اخلاصی، عباس. (۱۳۹۰). رابطه جوسازمانی و رفتار شهروندی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز. دانشگاه آزاد اسلامی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت - دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- اخوان، پیمان و شهابی پور، علی. (۱۳۹۴). توسعه فرایند اکتساب و انتشار دانش ضمنی و مستندسازی تجارب به‌منظور آموزش و توانمندسازی سازمانی. فصلنامه رشد فناوری، ۱۲(۴۵)، ۴۵-۵۸
- امین بیدختی، علی‌اکبر و کیانی فر، فرنوش. (۱۳۹۴). بررسی رابطه مدیریت دانش با عملکرد سازمانی در شرکت‌های بین‌المللی شده ایرانی (مطالعه موردی: صنایع شیمیایی و مواد غذایی). فصلنامه تحقیقات بازاریابی نوین علمی - پژوهشی، ۱، ۶۳-۷۸
- بهزاد ابوالعالی. (۱۳۹۸). مدیریت عملکرد: راهنمای مدیران برای ارزیابی و بهبود عملکرد کارکنان. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- حسینی، عاطفه؛ جوادیان، سید رضا و فرهمند، مهناز. (۱۳۹۷). رابطه جوسازمانی با عملکرد شغلی مددکاران اجتماعی شهر تهران. فصلنامه مددکاری اجتماعی، ۱۷(۱)، ۳۷-۴۵
- خاکپور، عباس و محبی، اعظم. (۱۳۹۷). رابطه‌ی مدیریت دانش با کیفیت خدمات و عملکرد شغلی (مطالعه موردی: کارکنان اداره بنادر و دریانوردی شهرستان بندر لنگه). فصلنامه علمی - پژوهشی آموزش علوم دریایی، ۱۴، ۲۳-۳۲
- خدییور، آمنه؛ میرشاهی، سهیلا و آقابابایی، سارا. (۱۳۹۵). مدل‌سازی و اکتساب دانش فرآیندهای سازمانی با استفاده از استنتاج مبتنی بر مورد. پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات، ۳۲(۲)، ۴۶۷-۴۹۰
- درانی، کمال و ادیبان، هاشم. (۱۳۹۴). بررسی رابطه فرایندهای مدیریت دانش با عملکرد شغلی کارکنان در آموزش عالی (مطالعه موردی دانشگاه تهران). مطالعات دانش‌شناسی، ۱(۴)، ۱-۲۵.

سلامی، مریم؛ بهرامی نیا، سارا و عزیزخانی، زهرا. (۱۳۹۷). رابطه بین اکتساب دانش با توسعه سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمانشاه. *فصلنامه مطالعات دانش‌شناسی*، ۱۵(۱)، ۲۲-۱.

عباسی، ابوالفضل؛ عبد شریفی، فاطمه و هاشمی، سید مسلم. (۱۳۹۲). بررسی رابطه جوسازمانی با عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان لامرد. *دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین گرگان*.

عسگرانی، مرتضی و اصغری، مرتضی. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین مدیریت دانش با عملکرد سازمانی در کارکنان شهرداری منطقه ۴. *ماهنامه شباک*، ۴(۲۳)، ۲۴-۱۳.

قاسمی رائینی، محدثه و آذری، همایون. (۱۳۹۷). بررسی رابطه‌ی بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه اول دخترانه شهرستان سیرجان. *دو فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات آموزش و آموزشگاه‌ها*، ۱۵، ۵۸-۳۱.

قلعه‌ای، علیرضا؛ مهاجران، بهناز و دیوبند، افشین. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر جوسازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان با نقش میانجی پاسخگویی فردی. *مدیریت مدرسه*، ۵(۲)، ۱۰۷-۸۷.

قلیچ لی، بهروز و اسدی قرباغی، مهدی. (۱۳۹۴). تأثیر نیت و شایستگی‌های تسهیم دانش بر عملکرد شغلی مدیران سازمان‌های پروژه محور (مطالعه موردی: شرکت مدیریت توسعه صنایع پتروشیمی). *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ۴(۱۹)، ۱۸۴-۱۶۱.

نصیری ولیک بنی، فخرالسادات. (۱۳۹۳). رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده مدیریت شهری با مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد شغلی کارکنان شهرداری همدان. *فصلنامه علمی-پژوهشی اقتصاد و مدیریت شهری*، ۲(۸)، ۱۰۸-۹۷.

نظافتی، نوید؛ رشیدی، مهسا و تقوی فرد، محمدتقی. (۱۳۹۲). مقایسه تکنیک‌های استخراج دانش و ارائه یک متدولوژی ساخت یافته به منظور مستندسازی دانش. *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۱۴، ۸۶-۶۳.

References

- Banks, R. B., Hardy, D. E., Dyer, B., Leggett, M., John, C., & Urban, W. J. (2013). *Organizational Climate, Citizenship, and Effectiveness in a Public Liberal Arts Institution*. The University of Alabama.
- Bhat, S. A., & Bashir, H. (2016). *International Journal of Education and Management Studies*. *International Journal of Education and Management Studies* (Vol. 6). Indian Association of Health, Research and Welfare.
- Chu, T.-H., & Chiu, Y.-T. (2017). We Are in the Same Boat: The Effect of Social Interdependences on Knowledge Boundary Spanning in Interdisciplinary Collaboration. *Journal of Information Management*, 24(3), 307–340.
- Kim, S. S., & Vandenberghe, C. (2018). The Moderating Roles of Perceived Task Interdependence and Team Size in Transformational Leadership's Relation to Team Identification: A Dimensional Analysis. *Journal of Business and Psychology*, 33(4), 509–527.
- Laškarin Ažić, M. (2017). The impact of hotel employee satisfaction on hospitality performance. *Tourism and Hospitality Management*, 23(1), 105–117.
- Masa'deh, R., Shannak, R., Maqableh, M., & Tarhini, A. (2017). The impact of knowledge management on job performance in higher education. *Journal of Enterprise Information Management*, 30(2), 244–262.
- Nam, K., & Park, S. (2019). Factors Influencing Job Performance: Organizational Learning Culture, Cultural Intelligence, and Transformational Leadership. *Performance Improvement Quarterly*, 32(2), 137–158.
- S, R., & Chockalingam, M. (2019). Influence of Organizational Climate on Employee Performance in Manufacturing Industry, *volume-9*, 146.
- Sarnikar, S., & Deokar, A. (2010). Knowledge Management Systems for Knowledge-Intensive Processes: Design Approach and an Illustrative Example. In *2010 43rd Hawaii International Conference on System Sciences*
- Trivellas, P. (2011). Investigating the Impact of Research and Development Strategy on Firm Performance. *Key Engineering Materials*, 495, 306–309.