



Investigating the Relationship between Job Security and Knowledge Sharing Behavior Influenced by Organizational Culture among Librarians of Government Academic Libraries in West Azarbaijan Province and East Azarbaijan Province

Abbas Doulani

*Corresponding author, Assistance Professor, Knowledge and Information Science Department, faculty of Education and Psychology, Alzahra University, Iran, Tehran. Email: a.doulani@alzahra.ac.ir

Soraya Mohammadi

MS.c Student in Knowledge and Information Science Department, faculty of Education and Psychology, Alzahra University, Iran, Tehran. E-mail: sorayyam@gmail.com

Roya Bradar

Associate Professor. Knowledge and Information Science Department, faculty of Education and Psychology, Alzahra University, Iran, Tehran. E-mail: rbaradar@alzahra.ac.ir

Abstract

Objective: The purpose is to investigate the relationship between job security and knowledge sharing behavior with the mediation of organizational culture among library librarians of governmental universities in West Azarbaijan and East Azarbaijan.

Methodology: The research method is analytical survey type. The study population consisted of all librarians working in the libraries of public universities in West Azerbaijan and East Azerbaijan Province (155 persons) who were surveyed by census method. Questionnaire was used for data collection. Data were analyzed using descriptive and inferential statistics (by SPSS and LISREL) in the form of charts and graphs.

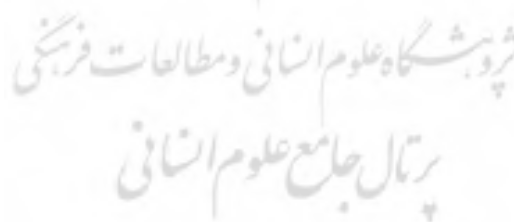
Findings: The results showed that there is a significant positive relationship between job security and knowledge sharing behavior (path coefficient 0.73). There is also a positive and significant relationship between job security and organizational culture (path coefficient 0.88). There is a positive significant relationship between knowledge sharing behavior and organizational culture (path coefficient 0.80). Also, considering the direct effect of job security on knowledge sharing behavior through the presence of organizational culture variable (path coefficient 0.79), it can be concluded that there is a significant relationship between job security, knowledge sharing and organizational culture. After modeling and estimating its

parameters, the first fundamental question that arises is whether the measurement model is a suitable measurement model. Model fit is to what extent a model is consistent with the relevant data. When a model is precisely identified and has similar properties, it can be estimated and tested. Finally, structural equation indices (RMSEA, NFI, PGFI, etc.) were used to estimate the model fit.

Conclusion: Managing organizations must rely on superior knowledge to make more reasonable decisions on important issues and improve knowledge-based practices. Knowledge management is therefore more important than knowledge itself in organizations that seek to explain how to transform individual and organizational information and knowledge into individual and group knowledge and skills. The most important feature in a competitive world is change, and what will not change is change itself, relying on the people of the organization as the most important asset of the organization, giving them new insights, insights and ideas. And to encourage the scientific use of them in advancing the goals of the organization, this requires the creation of organizational culture as a constituent of the personality of the organization and the orientation of employee behavior. Therefore, it is only by exploring, changing, and creating an appropriate and flexible organizational culture that one can gradually change the pattern of interaction between individuals in the organization and use knowledge management as a competitive advantage, and enhance the performance of organizations.

Keywords: Occupational Safety (Job Security), Knowledge Sharing Behavior, Organizational culture, Academic Libraries, Librarians, West Azarbaijan Province and East Azarbaijan Province.

Article type: Research



بررسی رابطه بین امنیت شغلی و رفتار اشتراک دانش با میانجی فرهنگ سازمانی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی استان آذربایجان غربی و آذربایجان شرقی

عباس دولانی

*نویسنده مسئول، استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران. رایانامه: a.doulani@alzahra.ac.ir

ثریا محمدی

کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران. رایانامه: sorayyam@gmail.com

رویا برادر

دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران. رایانامه: rbaradar@alzahra.ac.ir

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین امنیت شغلی و رفتار اشتراک دانش با میانجی فرهنگ سازمانی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی استان آذربایجان غربی و آذربایجان شرقی است.

روش‌شناسی: روش پژوهش، روش پیمایشی تحلیلی است. جامعه پژوهش، کلیه کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی استان آذربایجان غربی و آذربایجان شرقی (۱۵۵ نفر) می‌باشند که به روش سرشماری مورد بررسی قرار گرفتند. روش گردآوری داده‌ها، پرسشنامه بود. تحلیل داده‌ها با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی (توسط نرم افزارهای اس پی اس و لیزرل) در قالب جدول و نمودار صورت گرفت.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان دادند بین امنیت شغلی و رفتار اشتراک دانش رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (ضریب مسیر ۰/۷۳). همچنین بین امنیت شغلی و فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (ضریب مسیر ۰/۸۸). بین رفتار اشتراک دانش و فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (ضریب مسیر ۰/۸۰). همچنین با توجه به معنی‌دار شدن اثر مستقیم امنیت شغلی بر رفتار اشتراک دانش به واسطه حضور متغیر فرهنگ سازمانی (ضریب مسیر ۰/۷۹)، می‌توان نتیجه گرفت بین امنیت شغلی، اشتراک دانش و فرهنگ سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

نتیجه‌گیری: مهمترین ویژگی در جهان رقابتی تغییر است و آنچه تغییر نخواهد کرد خود تغییر است، سازمان‌ها با تکیه بر افراد سازمان به عنوان مهمترین سرمایه سازمان، آن‌ها را به درک، فهم و ارائه دانسته‌ها و ایده‌های جدید و استفاده علمی از آن‌ها در پیشبرد مقاصد سازمان تشویق کنند، این امر نیازمند ایجاد فرهنگ سازمانی به عنوان عامل تشکیل دهنده شخصیت سازمان‌ها و جهت‌دهی به رفتار کارکنان می‌باشد.

کلیدواژه‌ها: امنیت شغلی، رفتار اشتراک دانش، فرهنگ سازمانی، کتابخانه‌های دانشگاهی، کتابداران، استان آذربایجان غربی و آذربایجان شرقی.

نوع مقاله: پژوهشی

کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی

کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۱۳۹۹، دوره ۲۳، شماره ۳، شماره پیاپی ۹۱، صص. ۱۴۵-۱۶۸.

تاریخ ارسال: ۹۸/۱۱/۱۷ - تاریخ پذیرش: ۹۸/۱۲/۲۵

مقدمه

تسهیم دانش عنصر کلیدی برنامه‌های مدیریت دانش کارآمد و مؤثر است (ریج^۱، ۲۰۰۵). جهت تسریع در یادگیری فردی و سازمانی اشتراک دانش هدفمند، دانش عامل کلیدی بوده و سبب توسعه خلاقیت و در نهایت بهبود عملکرد در سطح فرد و سازمان می‌شود. از سوی دیگر معمولاً افراد تمایل به انجام کارهایی را دارند که در آن متبحر هستند، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت افراد در صورت داشتن گرایش و نظر مثبت از فرایند اشتراک دانش می‌توانند به آن علاقمند شوند. اشتراک دانش نیازمند تعهد بادوام، خلاقیت و فرایندهای یادگیری تعاملی است. بنابراین، شناسایی عواملی (عوامل فردی و سازمانی) که بر گرایش افراد نسبت به اشتراک دانش مؤثر است اهمیت بسیاری دارد و سازمان‌ها باید توجه ویژه‌ای به آن داشته باشند (کینگ، ۲۰۰۱).

در این میان عوامل فردی شامل دانش و تجربه، خصوصیات شخصیتی و تعاملات بین فردی کارکنان را شامل می‌شود. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت افرادی با زمینه‌های مشابه و دانش مرتبط، در فرایند یادگیری و اشتراک‌گذاری دانش توانمندتر خواهند بود. همچنین برای پیشبرد اهداف همکاری درون سازمانی و اثربخشی اشتراک دانش در سازمان‌ها، تحصیل دانش، کسب جایگاه موجه اجتماعی و ایجاد اعتماد بسیار مهم و حیاتی هستند (ژانگ^۲ و فایرمن^۳، ۲۰۰۴). پژوهشی که یو^۴، ویلکینز^۵ و ما^۶ (۲۰۰۴) انجام دادند نیز مؤید این مطلب است که ایجاد فضای اعتماد بین فردی در سازمان‌ها و تقویت این روحیه (اعتماد) در میان کارکنان فرایند اشتراک دانش را تسهیل می‌نماید. همچنین این عوامل تأثیر دوسویه‌ای نسبت به هم دارند، زیرا اشتراک مساعی و اشتراک دانش نیز به نوبه خود فضای اعتماد را بین کارکنان تقویت خواهد نمود. بی شک برای نیل به این اهداف متغیر امنیت شغلی نیز از عوامل اصلی به شمار می‌آید. امروزه در بسیاری از سازمان‌ها رابطه بلندمدتی بین کارکنان و سازمان وجود دارد، از یک طرف کارکنان به سازمان اطمینان می‌دهند که در صورت سرمایه‌گذاری و ارتقای دانش و مهارت افراد می‌توانند در سال‌های آتی از بازده آن بهرمنند شوند و از سوی دیگر کارکنان نیز در مورد امنیت شغلی و تأمین نیازهای خود اطمینان حاصل نمایند. از این رو سازمان‌ها در تلاشند با افزایش امنیت شغلی و تأمین نیازهای کارکنان به آن بازدهی برسند.

1. Riege
2. Zhang
3. Faerman
4. Yu
5. Wilkins
6. Ma

تسهیم دانش سازمانی، عملیات و وظایف تکراری و یکنواخت را همانند فرایند آموزش افکار و فرهنگ تغییر می‌دهد. از طریق طراحی و تنظیم فرایند مدیریت دانش، می‌توانیم دانش ضمنی، چگونگی دانستن و جریان کار را به رویه‌ها، استانداردها و تحلیل زمینه و مستندسازی تبدیل کنیم و اساس و بنیانی را برای خلق شایستگی و مزیت رقابتی و توسعه پایدار قرار دهیم. با تحلیل و بررسی دانش و اهمیت آن در فرایند عملکردی هر سازمان می‌توان نتیجه گرفت اطلاعات و متعاقباً دانش چقدر در اثربخشی عملکرد سازمان‌ها تأثیر بسزایی دارد. این امر زمانی بیشتر هویدا می‌گردد که به سیر صعودی و سریع تغییرات دانش در بستر جامعه دقت کنیم. به طوری که امروزه جامعه صنعتی و حتی فراصنعتی تبدیل به جامعه اطلاعاتی شده است، همین امر باعث تغییر در فناوری‌ها از نوع نیروافزا به دانش افزا شده است (احمدپورداریانی، ۱۳۸۱)؛ بنابراین، مدیریت سازمان‌ها باید با تکیه بر دانش برتر امکان اتخاذ تصمیمات معقول‌تر در موضوعات مهم و بهبود عملکردهای مبتنی بر دانش را پیدا کنند. از این رو مدیریت دانش مقوله‌ای مهم‌تر از خود دانش محسوب می‌شود که سازمان‌ها به دنبال آن هستند تا چگونگی تبدیل اطلاعات و دانسته‌های فردی و سازمانی را به دانش و مهارت‌های فردی و گروهی تبیین و روشن نماید (گیلبرت^۱ و همکاران، ۱۳۸۲).

در این بین فرهنگ سازمانی حاکم، نقطه کلیدی زنجیره عوامل فوق محسوب می‌شود. رابینز، فرهنگ سازمانی را سیستمی از معناها و مفاهیم مشترک میان اعضای یک سازمان، که آن سازمان را از سازمان‌های دیگر متمایز می‌کند، تعریف می‌نماید (رابینز^۲، ۱۳۸۴). لذا سازمان‌ها باید محیطی برای اشتراک، انتقال و تبادل دانش در میان اعضاء به وجود آورند و افراد را در جهت با مفهوم کردن تعاملاتشان، آموزش دهند (نوناکا و تاکوچی^۳، ۱۹۹۵). بی‌شک با دستیابی به یک فرهنگ سازمانی انعطاف‌پذیر می‌توان دست به تغییر در تعاملات میان فردی در سازمان‌ها زد؛ در این بین مدیریت دانش به عنوان یک ابزار رقابتی، ارتقاء سطح عملکرد سازمان‌ها را در پی خواهد داشت (بات^۴، ۲۰۰۲). از سوی دیگر امنیت شغلی می‌تواند روند کاری سازمان را به شدت تحت تأثیر خود قرار دهد. در حقیقت می‌توان داشت امنیت شغلی را شرایطی تصور نمود که فرد در معرض خطر از دست دادن شغل یا تغییرات شغلی نباشد و برای دستیابی به شغل مناسب، ایمنی لازم را احساس کند (جراحی، ۱۳۹۶). بر اساس این تعریف امنیت شغلی می‌تواند از فرهنگ سازمانی موجود نشأت گیرد. در واقع امنیت شغلی به این مسئله توجه دارد که اشتغال کارکنان به خطر نیفتد و کارمند و یا کارگر خود را از هرگونه تهدید از دست دادن شغل مصون و ایمن بداند. با توجه به تعاریف و خصوصیات

1. Gilbert

2. Robbins

3. Nonaka & Takeuchi

4. Batt

هریک از متغیرهای رفتار اشتراک دانش، فرهنگ سازمانی و امنیت شغلی می‌توان نتیجه گرفت مؤلفه‌های هر یک از متغیرهای مذکور با شدت و یا ضعف متفاوت بر هم تأثیرگذار خواهند بود.

جامعه پژوهش در این پژوهش کتابداران دانشگاه‌های دولتی استان‌های آذربایجان غربی و شرقی هستند که تاکنون تحت بررسی چنین متغیرهایی در قالب یک پژوهش قرار نگرفته‌اند. با توجه به این که کتابداران از هر نوعی که باشند در خط مقدم تبادل دانش بین تولیدکنندگان و مصرف‌کنندگان اطلاعات و دانش می‌باشند؛ بنابراین، شناسایی علل و عوامل مؤثر بر بازده کاری آنان بسیار مهم و حیاتی است. از سوی دیگر کتابخانه‌های دانشگاهی جزئی از یک سازمان مادر هستند که معمولاً نیز رسالت کاری نسبتاً متفاوتی با کتابخانه‌ها دارند، لذا بررسی عوامل تأثیرگذار از سوی سازمان مادر بر عملکرد کتابداران جهت افزایش بهره‌وری می‌تواند حائز اهمیت باشد. همچنین با توجه به این که تعداد متغیرهای تأثیرگذار سازمانی بسیار زیاد هستند، در این مقاله به بررسی نقش امنیت شغلی و رفتار اشتراک دانش با میانجی فرهنگ سازمانی در بین کتابداران دانشگاه‌های دولتی استان‌های آذربایجان غربی و شرقی پرداخته شده است که با توجه به این ترکیب متغیرها، پژوهشی جدید محسوب می‌شود که می‌تواند به عنوان مکملی بر پژوهش‌هایی از این دست که در سطور ذیل به برخی از آنان اشاره می‌شود، باشد. نتایج این پژوهش در کنار نتایج پژوهش‌های دیگر می‌تواند در شناسایی عوامل تأثیرگذار بر عملکرد کتابداران مثمر ثمر باشد.

پژوهش‌های چندی در زمینه متغیرهای مورد بحث در پژوهش حاضر صورت پذیرفته است که در این مجال به مرتبط‌ترین موارد اشاره می‌گردد:

در پژوهشی وحدتی، پورزارع و باقری (۱۳۹۸) به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی بر خود انگیزگی سازمانی پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد فرهنگ سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌داری با خودانگیزگی سازمانی که حاصل رضایت از شغل می‌باشد، دارد.

در پژوهشی دیگر معینی‌کیا، غریب‌زاده و آقایانی (۱۳۹۸) به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی تسهیم دانش پرداختند، نتایج نشان دادند تسهیم دانش تأثیر فرهنگ سازمانی را بر کارآفرینی سازمانی میانجیگری می‌کند.

در پژوهشی دیگر عزیزی نژاد، و قالی‌زاده کلهر (۱۳۹۷) به «بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی با موفقیت شغلی مدیران مدارس» پرداختند، نتایج نشان دادند، بین فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های آن و نیز عدالت سازمانی با موفقیت شغلی مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

باغی (۱۳۹۶) در پایان‌نامه خود به «بررسی تأثیر جو سازمانی و امنیت شغلی بر میزان بهره‌وری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ماکو» پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد که جو سازمانی و مؤلفه‌های آن بر میزان

بهره‌وری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی ماکو تأثیر مثبت و معنی‌داری دارند. همچنین امنیت شغلی و مؤلفه‌های آن بر میزان بهره‌وری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی ماکو تأثیر مثبت و معنی‌داری دارند.

اسماعیلی و صیدزاده (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی وفاداری سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد رضایت شغلی به طور مستقیم و نیز به طور غیرمستقیم و با نقش واسطه‌ای وفاداری سازمانی بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فلاحتی، اسلامی و امامی (۱۳۹۶) در مقاله خود به مطالعه و تحلیل امنیت شغلی و ارتباط آن با رفتار تسهیم دانش در کتابخانه‌های عمومی پرداختند. نتایج نشان داد که بین رفتار اشتراک دانش و امنیت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

امامی قره تپه، آسمانی و ناصرالمعمار (۱۳۹۵) در مقاله خود با عنوان «رابطه بین امنیت شغلی و رفتار اشتراک دانش با میانجی فرهنگ سازمانی در مرکز منطقه‌ای اطلاع‌رسانی علوم و فناوری» به بررسی رابطه بین امنیت شغلی و رفتار اشتراک دانش با میانجی فرهنگ سازمانی پرداختند. نتایج نشان دادند که بین فرهنگ سازمانی و رفتار اشتراک دانش و همچنین بین فرهنگ سازمانی و امنیت شغلی و بین رفتار اشتراک دانش و امنیت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

شهبازیان‌فر (۱۳۹۴) در پایان‌نامه خود نشان داد که همه ابعاد فرهنگ سازمانی (رسالت، سازگاری، درگیر شدن در کار، انطباق‌پذیری) بر توانمندسازی و نیز امنیت شغلی و رضایت تأثیر دارند.

کشاوری و رمضانی (۱۳۸۹) در مقاله خود به «بررسی رابطه بین فرهنگ و مدیریت دانش در سازمان مرکزی شهرداری مشهد» پرداختند. نتایج نشان دادند که رابطه معنی‌داری میان خلاقیت فردی و حمایت مدیریت و هویت سازمانی و سازش با پدیده تعارض و سبک رهبری و سیستم پاداش و کنترل با تسهیم دانش وجود دارد.

شریف‌نیا (۱۳۸۸) در پژوهشی به بررسی «رابطه بین فرهنگ سازمانی براساس مدل گلوب و مدیریت دانش» پرداخت. نتایج نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان بنادر و دریانوردی رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد.

در پژوهشی رینی^۱، پوربا^۲ و هاندیمان^۳ (۲۰۲۰) به «بررسی تأثیر ارتقاء و رضایتمندی شغلی و میزان جبران خسارت بر عملکرد کارکنان دانشگاه میرکوبونانا» پرداختند. نتایج نشان داد که جبران خسارت، ارتقاء شغلی و رضایت شغلی به طور همزمان تأثیر معنی‌داری بر عملکرد کارکنان دارد. جبران جزئی تأثیری در

1. Rinny
2. Purba
3. Handiman

عملکرد ندارد. ارتقاء شغل تأثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد دارد. همچنین رضایت شغلی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد دارد.

در پژوهشی دیگر کدیر^۱ و آملیا^۲ (۲۰۱۷) به «بررسی تأثیر انگیزه شغلی، جبران خسارت، رضایت شغلی بر عملکرد کارمندان» پرداختند. نتایج نشان داد، جبران خسارت بر رضایت شغلی کارمندان تأثیری نداشته ولی انگیزه شغلی و رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان مؤثر است.

در پژوهشی اوکو و ستین^۳ (۲۰۱۷) به بررسی رابطه بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی با میانجی ایجاد روابط اجتماعی علمی در بین معلمان پایه اول و دوم مدارس ترکیه پرداختند. نتایج نشان دادند افزایش روابط اجتماعی علمی بین معلمان باعث افزایش معنی‌دار رضایت شغلی و کاهش فرسودگی شغلی می‌گردد.

در پژوهشی دیگر باکوتیک^۴ (۲۰۱۶) به بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد، رضایتمندی در شغل نقش و تأثیر بیشتری در تعیین عملکرد نسبت به تأثیر و نقش عملکرد در تعیین رضایت شغلی دارد.

اینووا^۵ و محمد^۶ به بررسی تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان غیرهیئت علمی دانشگاه باجی^۷ پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که بین رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان غیرآکادمیک دانشگاه رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. یافته‌ها همچنین حاکی از آن است که محیط کاری رابطه منفی بین رضایت شغلی و عملکرد کارکنان را تعدیل می‌کند.

بورگس^۸ (۲۰۱۵) در پژوهش خود به بررسی رابطه بین اشتراک دانش و فرهنگ سازمانی، شخصیت و محیط اجتماعی پرداخت. نتایج نشان داد که بین اشتراک دانش و فرهنگ سازمانی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. همچنین تشویق عامل تقویت کننده فرهنگ به اشتراک‌گذاری دانش میان پژوهشگران بود.

بیک و گریستون^۹ (۲۰۱۰) به بررسی فرهنگ سازمانی پرستاران و کیفیت خدمات رسانی به بیماران روانی پرداختند. نتایج نشان داد ارتباط مهمی بین فرهنگ سازمانی و کیفیت خدمات ارائه شده وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد فرهنگ قبیله‌ای، بهترین فرهنگ در راستای ارائه خدمات باکیفیت بوده است. لین^{۱۰} (۲۰۰۶)

1. Kadir
2. Amalia
3. Okcu & Cetin
4. Bacotic
5. Inuwa
6. Muhammad
7. Bauchi
8. Borges
9. Beak & Garreston
10. Lin

در پژوهش خود با عنوان عوامل اکتشافی مؤثر بر تسهیم دانش: مطالعه موردی صنعت فناوری بالا در تایوان نشان داد که اعتماد و تعهد میان واحدهای سازمان نقش مهمی در تسهیل اشتراک دانش دارد؛ هر چه رسمیت ساختار سازمانی کمتر باشد، اشتراک دانش میان بخش‌های مختلف سازمان بیشتر است؛ کارکنان قراردادی و یا پاره‌وقت به سبب عدم تعلق و تعهد به سازمان، به اشتراک‌گذاری دانش کمتری می‌پردازند. رو و جین^۱ (۲۰۰۸) در مقاله خود به بررسی رفتار اشتراک دانش در بین اعضای گروه توسعه نرم افزاری پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که میان اعتماد و رفتار اشتراک دانش و نیز میان فرهنگ با اشتراک دانش، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی

بین امنیت شغلی و رفتار اشتراک دانش با میانجی فرهنگ سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی پژوهش

- ۱- بین امنیت شغلی و رفتار اشتراک دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۲- بین امنیت شغلی و فرهنگ سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۳- بین رفتار اشتراک دانش و فرهنگ سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۴- بین امنیت شغلی، اشتراک دانش با میانجی‌گری فرهنگ سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش‌شناسی پیمایشی-تحلیلی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی وزارت علوم و دانشگاه‌های دولتی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی استان آذربایجان غربی و آذربایجان شرقی می‌باشد. تعداد افراد شاغل در کتابخانه‌های مورد بررسی، ۱۵۵ نفر می‌باشند که از این تعداد ۴۹ نفر، افراد شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی استان آذربایجان غربی و ۱۰۶ نفر، افراد شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی استان آذربایجان شرقی می‌باشد. با توجه به محدود بودن تعداد جامعه آماری، نمونه‌گیری انجام نشد و همه جامعه آماری مورد تحلیل قرار گرفت. تعداد پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه‌ها ۱۳۹ نفر از ۱۵۵ نفر بودند

که ۴۵ نفر از استان آذربایجان غربی و ۹۴ نفر از استان آذربایجان شرقی را شامل می‌شدند، لذا مشارکت ۹۰ درصدی جامعه پژوهش به دست آمد.

ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش پرسشنامه می‌باشد. جهت گردآوری داده‌ها بر اساس اهداف و متغیرهای پژوهش از سه پرسشنامه استفاده شد. ابتدا برای گردآوری داده‌های مربوط به متغیر امنیت شغلی از پرسشنامه‌ای با همین عنوان که توسط نیسی و همکاران (به نقل از نظری، سوری و عیدی، ۱۳۹۴) استفاده شد. پرسشنامه امنیت شغلی شامل ۲۶ سوال و به صورت طیف لیکرت بود.

پرسشنامه دوم، پرسشنامه اشتراک دانش شامل ۲۱ پرسش و به صورت طیف لیکرت طراحی شد. پرسشنامه سوم، پرسشنامه فرهنگ سازمانی کامرون و کوئین بود. در این ابزار، پاسخ‌دهندگان پرسشنامه، بایستی به چهار نوع فرهنگ مورد نظر در این مدل، در خصوص ویژگی‌های فرهنگ موجود و مطلوب سازمان پاسخ دهند. پرسشنامه ارزیابی فرهنگ سازمانی (OCAI) به عنوان یک ابزار پرکاربرد و شناخته شده در دنیا از سال ۱۹۹۹ بارها در انواع سازمان‌ها به کار گرفته شده و نتایج گسترده آن، روایی مدل و ابزار ارزیابی فرهنگ سازمانی را تأیید می‌کند. بدین ترتیب، با احتساب شش معیار (مشخصه‌های برجسته سازمان، رهبری سازمانی، مدیریت کارکنان، چسب سازمانی (پیوند دهنده‌های سازمانی)، تأکیدات استراتژی و معیارهای موفقیت) در ارزیابی هر یک از انواع چهارگانه فرهنگ‌ها، ابزار ارزیابی فرهنگ سازمانی با پرسشنامه‌ای شامل ۲۴ پرسش، فرهنگ جاری و مطلوب سازمان را ارزیابی می‌کند (فرالینگر، السون^۱، ۲۰۰۷).

برای سنجش روایی پرسشنامه‌ها از روش محتوایی استفاده شد، بدین صورت که پرسشنامه‌های مذکور برای ۱۵ نفر از صاحب‌نظران ارسال شد و نظرات اصلاحی آن‌ها در پرسشنامه‌ها اعمال گردید. برای اندازه‌گیری پایایی پرسشنامه‌ها از مطالعه اولیه^۲ با تعداد نمونه ۳۰ نفر و آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. ضرایب به دست آمده برای هر یک از پرسشنامه‌ها در جدول زیر مشاهده می‌گردد.

جدول ۱. ضرایب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای پرسشنامه‌های پژوهش

متغیر	تعداد پرسش‌های پرسشنامه	ضریب آلفای کرونباخ
امنیت شغلی	۲۶	۰/۸۷۱
رفتار اشتراک دانش	۲۱	۰/۸۵۳
فرهنگ سازمانی	۲۴	۰/۸۵۴

1. Fralinger & Olson

2. Pilot Study

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی شامل فراوانی و درصد فراوانی و آمار استنباطی از آزمون همبستگی و معادلات ساختاری استفاده شد. تمامی مراحل تجزیه و تحلیل آماری با نرم‌افزارهای spss نسخه ۲۰ و نرم‌افزار لیزرل نسخه ۱۰ انجام گردید.

یافته‌ها

در ابتدای بخش یافته‌ها به بررسی توصیفی اطلاعات جمعیت‌شناختی جامعه پژوهش می‌پردازیم: بر اساس جدول ۲ بیش از ۶۹ درصد کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه دو استان مورد بررسی دارای جنسیت زن می‌باشند.

جدول ۲. توزیع فراوانی و درصد فراوانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی استان آذربایجان غربی و آذربایجان شرقی به تفکیک جنسیت

استان	جنسیت	مرد	زن
آذربایجان غربی		۱۴ (۳۱/۲)	۲۹ (۳۰/۹)
آذربایجان شرقی		۳۱ (۶۸/۸)	۶۵ (۶۹/۱)
جمع		۴۵	۹۴

در خصوص نوع استخدام جامعه آماری، آمارها نشان داد بیش از نیمی از کتابداران وضعیت استخدامی رسمی دارند و مابقی به ترتیب قراردادی و پیمانی می‌باشند (جدول ۳).

جدول ۳. توزیع فراوانی و درصد فراوانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی استان آذربایجان غربی و آذربایجان شرقی به تفکیک وضعیت استخدام

استان	نوع استخدام	رسمی	پیمانی	قراردادی
آذربایجان غربی		۲۵ (۵۵/۵)	۶ (۱۳/۳)	۱۴ (۳۱/۲)
آذربایجان شرقی		۶۰ (۶۳/۸)	۱۲ (۱۲/۷)	۲۲ (۲۳/۵)
جمع		۸۵	۱۸	۳۶

در خصوص رشته تحصیلی کتابداران مورد بررسی، آمارها نشان داد بیش از ۶۶ درصد از آن‌ها رشته تحصیلی علم اطلاعات و دانش‌شناسی دارند و مابقی در ۱۳ رشته مختلف با نسبت‌های متفاوت می‌باشند (جدول ۴).

جدول ۴. فراوانی و درصد فراوانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی استان آذربایجان غربی و آذربایجان شرقی به تفکیک رشته تحصیلی

درصد فراوانی	فراوانی	رشته تحصیلی
۶۶/۲	۹۲	علم اطلاعات و دانش‌شناسی
۱/۴	۲	علوم تربیتی
۴/۳	۶	مدیریت
۷/۲	۱۰	ادبیات فارسی
۲/۹	۴	روان‌شناسی
۰/۷	۱	برنامه ریزی درسی
۰/۷	۱	فناوری اطلاعات
۰/۷	۱	اقلیم‌شناسی
۰/۷	۱	بیولوژی
۳/۶	۵	مدیریت آموزشی
۱/۴	۲	پرستاری
۱/۴	۲	گیاهان دارویی
۰/۷	۱	آموزش پزشکی
۰/۷	۱	اقتصاد
۱۰۰	۱۲۹	جمع

جدول ۵. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی توزیع طبیعی داده‌ها

متغیر	تعداد	کولموگروف اسمیرنوف	سطح معنی داری
امنیت شغلی	۱۳۹	۱/۱۶۷	۰/۱۴۲
رفتار اشتراک دانش	۱۳۹	۱/۱۰۶	۰/۱۰۶
فرهنگ سازمانی	۱۳۹	۱/۱۲۹	۰/۱۸۱

آمار استنباطی

تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها

برای نشان دادن نرمال و غیرنرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف^۱ استفاده شده است. با توجه به جدول ۵ نتایج آزمون نشان می‌دهد که مقدار Sig برای هر سه متغیر، بالاتر از ۰/۰۵ است. بنابراین فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع برای هر کدام از متغیرهای اصلی پژوهش را نمی‌توان رد کرد و با اطمینان ۰/۹۵ می‌توان ادعا کرد که هر سه متغیر دارای توزیع نرمال می‌باشند.

معادلات ساختاری

هدف اصلی و عمده تحلیل عاملی، مطالعه نظم و ساختار موجود در داده‌های چند متغیره است که از این طریق به دنبال ساده کردن ماتریس همبستگی متغیرهاست به طوری که بتوان آن‌ها را بر حسب تعداد کمی از عامل‌های زیربنایی تبیین کرد. مهمترین هدف تحلیل عاملی تأییدی، تعیین میزان توان مدل عامل از قبل تعریف شده به مجموعه ای از داده‌های مشاهده شده است. به عبارت دیگر در تحلیل عاملی تأییدی در صد تعیین این مسئله هستیم که آیا تعداد عامل‌های اندازه‌گیری شده با آن چه بر اساس تئوری و مدل نظری انتظار می‌رفت، انطباق دارد (حبیب پور و صفری، ۱۳۹۰). تحلیل عاملی تأییدی زمانی کاربرد دارد که پژوهشگر قصد آزمون فرضیاتی را در باب تعداد عوامل زیربنایی موجود در مجموعه‌ای از متغیرها، روابط عامل‌ها با نشانگرها و برازش مدل اندازه‌گیری مدنظر را با توجه به مبانی نظری و تجربی را داشته باشد. تحلیل عاملی تأییدی بر حسب سطوح عوامل مکنون بر دو نوع تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و تحلیل عاملی مرتبه دوم است (عبدالملکی و رشیدی، ۱۳).

در این پژوهش برای سنجش روایی سازه از تحلیل عاملی استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی دارای دو خروجی بود که خروجی اول به ترتیب سطح معنی‌داری آزمون (sig)، درجه آزادی و مقدار شاخص KMO را نشان می‌دهد. از آنجایی که مقدار شاخص $0/۸۵۲$ بوده و مقداری نزدیک به یک می‌باشد، پس نمونه برای تحلیل عاملی کافی بود. همچنین مقدار سطح معنی‌داری آزمون بارتلت، کوچکتر از ۵ درصد است که نشان می‌دهد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار، مناسب است. جدول زیر نتایج این آزمون را نشان می‌دهد.

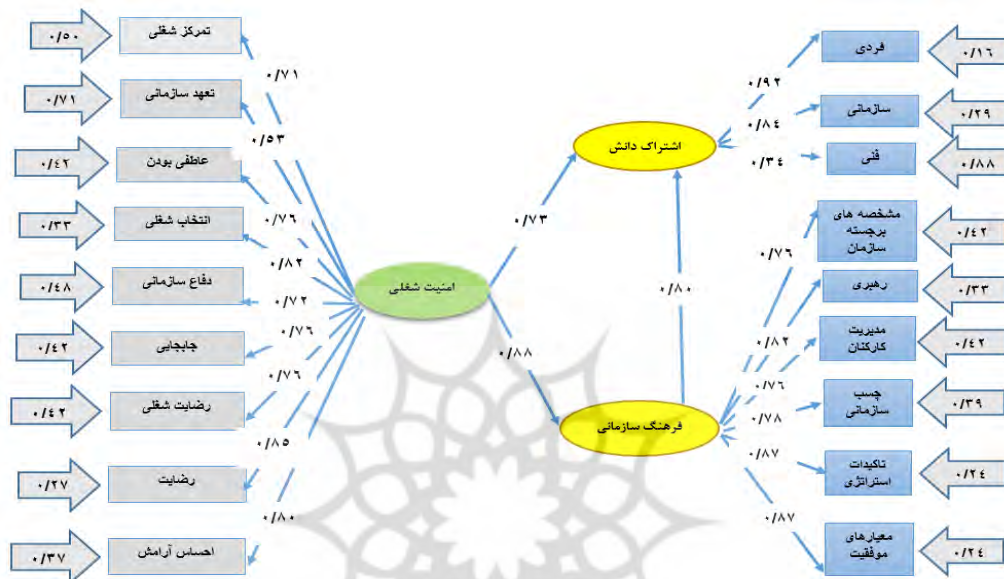
جدول ۶. آزمون بارتلت و KMO

$0/۸۵۲$	KMO
$۷۷۳۳/۷۵۸$	تست کروی بارتلت (Approx. Chi-Square)
۲۴۸۵	درجه آزادی
$0/۰۰۰$	سطح معنی‌داری

خروجی دوم در تحلیل عاملی برای سنجش روایی سازه، به ترتیب اشتراک اولیه و استخراجی را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج تحلیل، از آنجایی که هیچ یک از مقادیر اشتراک اولیه کوچک نبودند (کوچکتر از ۵ درصد) در نتیجه هیچ کدام از آن‌ها حذف نشدند.

بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق و آزمون فرضیه‌ها

جهت آزمون الگوی پیشنهادی رابطه امنیت شغلی و رفتار اشتراک دانش با نقش میانجی فرهنگ سازمانی از الگوسازی معادلات ساختاری استفاده شد که شکل ۳-۴ و جدول ۴-۱۴، نتایج آزمون فرضیات پژوهش و روابط ساختاری بین متغیرهای مدل پژوهش را نشان می‌دهند. بر این اساس:



شکل ۱. مدل بر اساس الگوسازی معادلات ساختاری

فرضیه فرعی اول پژوهش: بین امنیت شغلی و رفتار اشتراک دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد.

این فرضیه به تأثیر مثبت و معنی‌دار امنیت شغلی بر رفتار اشتراک دانش می‌پردازد، با توجه به ضریب مسیر ۰/۷۳ و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ مورد تأیید قرار گرفت. به این معنی که بین امنیت شغلی و رفتاری اشتراک دانش رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (جدول ۷).

فرضیه فرعی دوم پژوهش: بین امنیت شغلی و فرهنگ سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

این فرضیه به بررسی رابطه معنی‌داری بین امنیت شغلی و فرهنگ سازمانی می‌پردازد، با توجه به ضریب مسیر ۰/۸۸ و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ این فرضیه نیز مورد تأیید قرار گرفت. به این معنی که بین امنیت شغلی و فرهنگ سازمانی، با توجه به سطح معنی‌داری رابطه مثبت وجود داشته و رابطه بین متغیرها مستقیم است (جدول ۷).

فرضیه فرعی سوم پژوهش: بین رفتار اشتراک دانش و فرهنگ سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. این فرضیه به بررسی رابطه معنی‌داری بین رفتار اشتراک دانش و فرهنگ سازمانی می‌پردازد، با توجه به ضریب مسیر ۰/۸۰ و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ این فرضیه نیز مورد تأیید قرار گرفت. به این معنی که بین رفتار اشتراک دانش و فرهنگ سازمانی، با توجه به سطح معنی‌داری رابطه مثبت وجود داشته و رابطه بین متغیرها مستقیم است (جدول ۷).

فرضیه اصلی (فرضیه چهارم) پژوهش: بین امنیت شغلی، اشتراک دانش و فرهنگ سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

که به بررسی میانجی‌گری فرهنگ سازمانی در ارتباط بین امنیت شغلی و رفتار اشتراک دانش می‌پردازد، با توجه به معنی‌دار شدن اثر مستقیم امنیت شغلی بر رفتار اشتراک دانش به واسطه حضور متغیر فرهنگ سازمانی (ضریب مسیر ۰/۷۹ و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰)، می‌توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد، فرضیه چهارم پژوهش مورد تأیید قرار گرفت (جدول ۷). بر اساس خروجی مدل الگوی معادلات ساختاری متغیرهای مورد بررسی، مؤلفه‌های آن‌ها را می‌توان به صورت زیر نشان داد.

جدول ۷. نتایج آزمون فرضیات در مدل معادلات ساختاری

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر	سطح معنی‌داری
بین امنیت شغلی و رفتار اشتراک دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد.	امنیت شغلی ← رفتار اشتراک دانش	۰/۷۳	۰/۰۰۰
بین امنیت شغلی و فرهنگ سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.	امنیت شغلی ← فرهنگ سازمانی	۰/۸۸	۰/۰۰۰
بین رفتار اشتراک دانش و فرهنگ سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.	رفتار اشتراک دانش ← فرهنگ سازمانی	۰/۸۰	۰/۰۰۰
بین امنیت شغلی، اشتراک دانش و فرهنگ سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.	امنیت شغلی ← اشتراک دانش ← فرهنگ سازمانی	۰/۷۹	۰/۰۰۰

ارتباط بین مؤلفه‌ها نیز قابل توجه است که ماتریس کوواریانس بین متغیرها در جدول ۸ آمده است. با توجه به داده‌های جدول، رابطه مثبت و معنی‌داری بین امنیت شغلی و رفتار اشتراک دانش وجود دارد و همچنین بین امنیت شغلی و فرهنگ سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد که این رابطه مستقیم است.

جدول ۸. ماتریس کوواریانس

متغیر پژوهش	امنیت شغلی	رفتار اشتراک دانش	فرهنگ سازمانی
امنیت شغلی	۱		
رفتار اشتراک دانش	۰/۸۵	۱	
فرهنگ سازمانی	۰/۸۰	۰/۶۷	۱

ارزیابی تناسب مدل نهایی

بعد از مدل‌سازی و تخمین پارامترهای آن، اولین پرسش اساسی که مطرح می‌شود این است که آیا مدل اندازه‌گیری، مدل اندازه‌گیری مناسبی است یا خیر. منظور از برازش مدل این است که تا چه حد یک مدل با داده‌های مربوطه سازگاری و توافق دارد. بنابراین وقتی یک مدل دقیقاً مشخص می‌شود و دارای ویژگی‌های همانندی باشد و برآورد و آزمون آن امکان‌پذیر گردد؛ در این صورت برای ارزشیابی برازندگی آن شاخص‌های زیادی وجود دارد که مهمترین آن‌ها در جدول زیر آورده می‌شود:

جدول ۹. شاخص‌های نکویی برازش مدل فرضیه اصلی

شاخص برازش	معادل فارسی	دامنه قابل قبول	آماره مدل فرضیات
RMSEA ^۱	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	کمتر از ۰/۰۵ و بین ۰ تا ۰/۰۷	۰/۰۷
NFI ^۲	شاخص برازش هنجار شده	بالاتر از ۰/۹	۰/۸۶
PGFI ^۳	شاخص برازش تعدیل یافته	بالاتر از ۰/۵	۰/۵۶
IFI ^۴	شاخص برازش افزایشی	بالاتر از ۰/۹	۰/۸۲
GFI ^۵	شاخص نکویی برازش	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۲
AGFI ^۶	شاخص نکویی برازش اصلاح شده	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۳
RMR ^۷	ریشه میانگین مربعات باقیمانده	بین صفر و یک	۰/۰۷۱

متداول‌ترین شاخص‌هایی که در اکثر تحقیقات گزارش می‌شوند در جدول (جدول ۹) آمده است. اگر یکی از این شاخص‌ها قابل قبول نباشد دلیلی بر رد مدل نیست بلکه نشان دهنده ضعف نسبی مدل می‌باشد که این ضعف ممکن است ناشی از نمونه‌گیری، جمعیت نمونه یا عوامل دیگر باشد. شاخص‌های ارائه شده و مقایسه آن با مقدار مطلوب برای یک مدل برازش یافته، نشان از برازش مناسب مدل پژوهش دارد.

شاخص برازش هنجار شده (NFI)

اولین شاخص برازش نسبی که در خروجی نرم‌افزار لیزرل نمایش داده می‌شود. شاخص NFI است که به شاخص برازش هنجار شده شناخته شده‌تر می‌باشد. این آمار مدل را از جهت مقایسه بین مقادیر کای‌اسکوئر مدل مستقل (مدلی که در آن هیچ‌گونه رابطه‌ای بین متغیرهای مدل وجود ندارد و کوارینانس بین آن‌ها برابر با صفر است) و کای‌اسکوئر مدل اشباع شده ارزیابی می‌کند. دامنه پذیرش این شاخص در بین مقادیر ۰ تا ۱

1. Root Mean Squarererror of Approximation
2. Normed Fit Index
3. Parsimonious Goodness of Fit Index
4. Incremental Fit Index
5. Goodness of Fit Index
6. Adjusted Goodness of Fit Index
7. Root Mean Square Residual

توسط بنتلر و بونت مقادیر بالای ۰/۹ در نظر گرفته شده است که نشان‌دهنده پذیرش مدل می‌باشد و در صورتی که این مقدار بالاتر از ۰/۹۵ باشد؛ می‌گویند مدل برازش خوبی دارد. با توجه به این که مقدار این شاخص در جدول (۹) ۰/۸۶ می‌باشد نشان دهنده برازش ضعیف مدل است.

شاخص برازش تعدیل یافته (PGFI)

شاخص‌های تعدیل یافته، این پرسش را مطرح می‌کنند که مدل مورد نظر چگونه برازندگی و صرفه‌جویی یا ایجاز را با هم ترکیب می‌کنند؟ نکته‌ای که دارای اهمیت بسیاری است، این است که اکثر مدل‌ها وقتی می‌توانند به داده‌ها برازش یابند که پارامترها به اندازه کافی برآورد شوند. بنابراین، مدل‌هایی ارزشمند است که تغییرپذیری داده‌ها را با تعداد نسبتاً کمی از پارامترهای آزاد توجیه کند. مقدار متوسط این شاخص بین صفر و یک می‌باشد. در صورتی که این مقدار بالاتر از ۰/۹ باشد؛ می‌گویند مدل برازش خوبی دارد. با توجه به این که مقدار این شاخص در جدول (۴-۱۶) ۰/۵۶ است بنابراین این مدل برازش خوبی ندارد.

نیکویی برازش (GFI) و نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)

شاخص‌های نیکویی برازش و نیکویی برازش اصلاح شده هیچ گونه حساسیتی به تعداد و حجم نمونه ندارند و در حقیقت مقدار کوواریانس مشاهده شده به نوعی نسبت واریانس بازتولید شده را محاسبه می‌کنند. مقدار GFI دقت مدل را در تکرار کوواریانس رصد شده، بیان می‌کند و هرچه تعداد پارامترهای مدل افزایش یابد مقدار آن نیز افزایش خواهد یافت. مقادیر پیشنهادی برای GFI بالای ۰/۹ می‌باشد و با توجه به این که مقدار این شاخص در جدول (۹) ۰/۹۲ است، می‌توان بیان داشت مدل دارای برازش مطلوبی است.

از سوی دیگر شاخص AGFI شاخصی است که باعث تنظیم GFI بر اساس درجه آزادی می‌شود و همانطور که ذکر شد به حجم نمونه نیز بستگی ندارد. به عبارت دیگر با افزایش تعداد پارامترهای جدید در مدل، مقدار GFI نیز کاهش می‌یابد. یعنی با افزایش تعداد پارامترها، برازش مدل بسیار ناچیز بهبود خواهد یافت. این معیار نیز مقادیر پیشنهادی ۰/۹ را برای برازش مطلوب می‌طلبد که با توجه به میزان گزارش شده (۰/۹۳) در جدول (۹) برازش مطلوبی به دست آمده است.

شاخص ریشه میانگین مجذور باقی‌مانده (RMR)

شاخص ریشه میانگین مجذور باقی‌مانده (RMR) یکی از شاخص‌های مطلق می‌باشد. این مقدار در واقع تفاوت بین عناصر ماتریس مشاهده شده در گروه نمونه و عناصر ماتریس‌های برآورد یا پیش‌بینی شده با فرض

درستی مدل مورد نظر است. مانده‌های برازش یافته از تفاضل ماتریس کواریانس نمونه از ماتریس کواریانس برازش یافته حاصل می‌شود. هرچه مقدار این شاخص به صفر نزدیک‌تر باشد، مدل مذکور برازش بهتری دارد. طبق جدول ۴-۱۶، مقدار شاخص RMR، $0/071$ هست و نزدیک به صفر، مدل برازش بهتری دارد.

شاخص برازش فزاینده (IFI)

شاخص برازش فزاینده (IFI) در راستای بهبود شاخص NFI معرفی شد، شاخص NFI در مدل‌های اشباع شده (کامل) با حجم نمونه کم به ۱ نزدیک نمی‌شود. در همین راستا شاخص IFI بولن بر اساس مقایسه بین مدل نظری و مدل مستقل معرفی گردید. دامنه پذیرش این شاخص برای پذیرش مدل تدوین شده $0/90$ و تأیید خوب بودن مدل برازش شده حداقل $0/95$ در نظر گرفته شد. با توجه به این که مقدار این شاخص در جدول (۹) $0/82$ می‌باشد بنابراین این مدل برازش خوبی ندارد.

ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)

در نهایت برای بررسی این که مدل مورد نظر چگونه برازندگی و صرفه‌جویی را با هم ترکیب می‌کند، از شاخص بسیار توانمند ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب RMSEA استفاده شده است. این شاخص یکی از اصلی‌ترین شاخص‌های برازش مدل در تحلیل مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار لیزرل می‌باشد که میزان بد بودن مدل برازش شده را در مقایسه با مدل اشباع شده، برآورد می‌نماید که نسبت به حجم نمونه حساس است و مقدار کم این شاخص نشان‌دهنده برازش خوب مدل است. در سال‌های اخیر مقادیر زیر $0/06$ یا حتی مقادیر زیر $0/08$ به عنوان دامنه پذیرش برازش خوب مدل در نظر گرفته شده است و مقادیر بالای $0/1$ نشان‌دهنده برازش ضعیف مدل می‌باشد. با توجه به این که در پژوهش مقدار این شاخص $0/07$ می‌باشد که نشان‌دهنده برازش مناسب و طراحی مناسب طرح پژوهش است. نکته قابل توجه در برازش مدل فرضیه اصلی این است که برازش مدل ساختاری آن مدل فرضیه اصلی را تأیید می‌کند، هرگز ثابت نمی‌کند که آن مدل، یگانه مدل معتبر است.

بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین امنیت شغلی و رفتار اشتراک دانش با میانجی فرهنگ سازمانی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی استان‌های آذربایجان غربی و شرقی پرداخته شد. همان‌طور که نتایج نشان دادند بین متغیر امنیت شغلی و رفتار اشتراک دانش رابطه معناداری وجود داشت. به نظر می‌رسد

شرایط درون سازمانی می‌تواند بر رفتار کارکنان تأثیرگذار باشد. با توجه به این که وجود رفتار اشتراک دانش نوعی تعامل و همافزایی بین کارکنان سازمان را به وجود می‌آورد ایجاد شرایط و جو سازمانی مطلوب (مانند امنیت شغلی) باعث افزایش و بهبود عملکرد سازمان خواهد بود. با نگاهی به الگوسازی معادلات ساختاری می‌توان بیان داشت با توجه به این که در بین مؤلفه‌های امنیت شغلی رضایت، انتخاب شغل و جابه‌جایی دارای بیشترین بار عاملی را در پژوهش امنیت شغلی دارند لذا رفتار اشتراک دانش که دارای مؤلفه‌هایی چون سازمان، فنی و فردی است می‌تواند ثمره مؤلفه‌های مذکور باشد. نتایج این بخش با نتایج پژوهش‌های فلاحتی، اسلامی و امامی (۱۳۹۶)، امامی، آسمانی و ناصر المعمار (۱۳۹۵)، اینووا و محمد (۲۰۱۶)، (لین، ۲۰۰۶) و رو و جین (۲۰۰۸) همسو می‌باشد.

در خصوص فرضیه دوم پژوهش، نتایج نشان دادند بین امنیت شغلی و فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. امنیت شغلی در معنای لغوی خود یعنی شرایطی که فرد در معرض خطر از دست دادن شغل و یا تغییرات شغلی نباشد و از هرگونه تهدید ایمن و مصون باشد (شکراللهی و پرستش، ۱۳۹۰). در تعریفی دیگر منظور از امنیت شغلی این است که سازمان موجبات تواناسازی فرد را فراهم نماید به طوری که از نظر تخصصی و توانمندی، سازمان وابسته به فرد شود و در خارج از سازمان نیز به تخصص و توانمندی او نیاز باشد (محرابی و گلناری، ۱۳۹۴). از این منظر کارکردهای امنیت شغلی در خارج از سازمان نیز برای فرد مهم و حیاتی هستند و از همین رو تحلیل عوامل مؤثر بر متغیرهایی از این دست حائز اهمیت است. در این میان وجود ارتباط و رابطه معنی‌دار بین فرهنگ سازمانی و امنیت شغلی، نقش فرهنگ در سازمان را بیش از پیش مشخص می‌سازد. با توجه به این که تعریف معیارهای موفقیت، تأکید بر استراتژی‌های مناسب و رهبری از مهمترین مؤلفه‌های تأثیرگذار در مفهوم فرهنگ سازمانی است، می‌توان بیان داشت فرهنگ سازمانی می‌تواند حلقه اصلی ایجاد امنیت در بین کارکنان سازمان و به طریق اولی بروز رفتار اشتراک دانش به عنوان عالی‌ترین رفتار کارکنان سازمان باشد. در پژوهش دیگری که توسط منصوری، حسین‌زاده و نواح (۱۳۹۳) صورت پذیرفت، متغیر امنیت شغلی خود به عنوان یکی از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی شناخته شد که دلیل دیگری بر اهمیت ایجاد فرهنگ سازمانی مطلوب در سازمان است. نتایج این بخش با نتایج پژوهش‌های معینی‌کیا و همکاران (۱۳۹۸) باغی (۱۳۹۶)، شهبازیان‌فر (۱۳۹۱) و کریستون و بیک (۲۰۱۰) همسو می‌باشد.

در فرضیه سوم پژوهش به بررسی رابطه بین رفتار اشتراک دانش و فرهنگ سازمانی پرداخته شد. نتایج وجود رابطه مثبت و معنی‌دار را بین دو متغیر را متذکر می‌شد. می‌توان دلایل معنی‌داری متغیرهای دو فرضیه قبل را برای فرضیه سوم نیز صادق دانست. همچنین فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها،

عقاید، فرضیه‌ها و هنجارهای مشترک حاکم بر سازمان یاد می‌کنند. در واقع فرهنگ سازمانی همان چیزی است که به عنوان یک پدیده درست به اعضای تازه وارد آموزش داده می‌شود و آن بیانگر بخش نانوشته و در عین حال محسوس سازمان است (زمردیان، ۱۳۷۳). بنابراین داشت بروز رفتار و عمل مانند اشتراک دانش و... در سازمان بستگی زیادی به متغیر فرهنگ سازمانی خواهد داشت. نتایج این بخش با نتایج پژوهش‌های معینی‌کیا و همکاران (۱۳۹۸)، کشاورزی و رضایی (۱۳۸۹)، شریف نیا (۱۳۸۸)، (بورگس، ۲۰۱۵) و (دارماسیری و کوردیس واران، ۲۰۰۱) همسو می‌باشد. فرضیه چهارم پژوهش نیز به بررسی رابطه سه متغیر امنیت شغلی، فرهنگ سازمانی و رفتار اشتراک دانش پرداخت. نتایج وجود رابطه مثبت و معنی‌دار را بین سه متغیر فوق متذکر می‌شد که با توجه به نتایج سه فرضیه قبل می‌تواند قابل پیش‌بینی باشد. بنابراین می‌توان بیان داشت متغیرهای مورد بررسی در این پژوهش بی‌شک از یکدیگر تأثیر می‌پذیرند و متقابلاً بر رفتار کارکنان و خود سازمان مؤثرند. می‌توان بیان داشت متغیرهایی مورد بررسی مانند چرخه‌ای هستند که حول محور موجودیت سازمان در حال حرکت و تأثیرگذاری بر هم می‌باشند. به عبارت دیگر تقویت هریک از متغیرهای مذکور توسط دیگر و به صورت متقابل صورت می‌پذیرد.

اشتراک دانش سازمانی، عملیات و وظایف تکراری و یکنواخت را همانند فرایند آموزش افکار و فرهنگ تغییر می‌دهد. از طریق طراحی و تنظیم فرایند مدیریت دانش، می‌توانیم دانش ضمنی، چگونگی دانستن و جریان کار را به رویه‌ها، استانداردها و تحلیل زمینه، مستندسازی و تبدیل کنیم و اساس و بنیانی را برای خلق شایستگی و مزیت رقابتی و توسعه پایدار قرار دهیم (چانگ و همکاران، ۲۰۰۹). می‌توان بیان داشت کسب و به کارگیری اطلاعات روزآمد برای سازمان‌ها تبدیل به یک امر ضروری و انکارناپذیر شده است چرا که جوامع امروزی از حالت صنعتی و حتی فراصنعتی به سوی جوامع اطلاعاتی با فناوری‌های دانش‌افزا و نه فناوری‌های نیروافزا حرکت می‌کنند (احمد پورداریانی، ۱۳۸۱). بنابراین می‌توان بیان داشت توجه به خود دانش مقدم بر مدیریت دانش است چرا که وجود دانش برتر و متعالی و تصمیم‌گیری بر اساس آن در خصوص موضوعات مهم و حیاتی سازمان باعث بهبود عملکرد خواهد شد. بنابراین، سازمان‌ها بایستی در فرایند تبدیل اطلاعات به دانش در سطح فردی و سازمانی دارای خط‌مشی‌های مشخص و تبیین شده‌ای باشند (گیلبرت و دیگران، ۱۳۸۲). از این رو، سازمان‌ها باید محیطی برای اشتراک، انتقال و تبادل دانش در میان اعضا به وجود آورند و افراد را در جهت با مفهوم کردن تعاملات‌شان، آموزش دهند (نوناکا و تاکوچی، ۱۹۹۵). تنها با بررسی، تغییر و ایجاد یک فرهنگ سازمانی مناسب و انعطاف‌پذیر است که می‌توان به تدریج الگوی تعامل بین افراد را در سازمان تغییر داد و از مدیریت دانش به عنوان یک مزیت رقابتی بهره گرفت و باعث ارتقای عملکرد سازمان‌ها شد (بات، ۲۰۰۲). بنابراین، با توجه به این که امروزه مهمترین ویژگی جهان رقابتی تغییر است و آنچه تغییر

نخواهد کرد خود تغییر است، سازمان‌ها ناچار هستند با تکیه بر افراد سازمان به عنوان مهمترین سرمایه سازمان، آن‌ها را به درک، فهم و ارائه دانسته‌ها و ایده‌های جدید و استفاده علمی از آن ایده‌ها در پیشبرد مقاصد سازمان تشویق کنند و این فعالیت نیازمند این است که فرهنگ سازمان به عنوان تشکیل دهنده شخصیت سازمان‌ها، که رفتار کارکنان متأثر از آن می‌باشد، فرهنگی دانش‌پرور و حامی فعالیت‌های دانش باشد.

به عنوان یک نتیجه‌گیری کلی می‌توان بیان داشت با توجه به اهمیت بروز رفتار اشتراک دانش در جهت آموزش، یادگیری و یاددهی کارکنان در طی عمر سازمانی، توجه به متغیرهای تأثیرگذار از هر نوع (در این پژوهش فرهنگ سازمانی و امنیت شغلی) بسیار حائز اهمیت است. بی شک پرداختن به متغیرها و عوامل موثر دیگر در جهت افزایش نمود و بروز چنین رفتارهایی می‌تواند دستمایه پژوهش‌های آتی گردد.

سپاسگزاری

از معاونت محترم آموزشی دانشگاه الزهرا و کادر آموزش شعبه ارومیه دانشگاه الزهرا به خاطر حمایت معنوی و همکاری در اجرای پژوهش حاضر سپاسگزاری می‌شود.

منابع

- اسماعیلی، محمود رضا؛ صیدزاده، حیدر (۱۳۹۶). تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی. *مجله مطالعات مدیریت*، ۲۵(۸۳)، ۶۸-۵۱.
- امامی قره تپه، ابراهیم؛ آسمانی، زهرا؛ ناصرالمعمار، آذر (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین امنیت شغلی و رفتار اشتراک دانش با میانجی فرهنگ سازمانی در مرکز منطقه‌ای اطلاع رسانی علوم و فناوری. *نهمین همایش ملی اتحادیه انجمن‌های علمی دانشجویی علم اطلاعات و دانش‌شناسی ایران (ادکا)*. دانشگاه علامه طباطبایی، تهران.
- باغی، حمزه (۱۳۹۶). *بررسی تأثیر جو سازمانی و امنیت شغلی بر میزان بهره‌وری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ماکو*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد ماکو.
- جراحی، شیما (۱۳۹۶). *پیامدهای چالش امنیت شغلی در سازمان*. تهران: سبز رایان گستر.
- داریانی، محمود (۱۳۸۱). *کارآفرینی: تعاریف، نظریات، الگوها*. تهران: نشر مؤلف.
- رایینز، استیون پی (۱۳۸۴). *مدیریت رفتار سازمانی*، مترجمین علی پارسائیان و محمد اعرابی. تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- سیاحیان دهکردی، مژده؛ رمضان زاده لسبوئی، مهدی (۱۳۹۴). تأثیر امنیت شغلی بر عملکرد شاغلان فعال بخش گردشگری در راستای توسعه گردشگری نمونه موردی: استان مازندران. *دومین همایش ملی گردشگری، سرمایه‌های ملی و چشم‌انداز آینده*، اصفهان، شرکت توسعه سازان گردشگری اصفهان.

- شریف نیا، رقیه (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی براساس مدل گلوب و مدیریت دانش در سازمان بنادر و دریانوردی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور مرکز تهران.
- شهبازیان فر، سارا (۱۳۹۴). رابطه بین فرهنگ سازمانی، توانمندسازی و رضایت شغلی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه.
- عزیزی نژاد، بهاره؛ قالی زاده کلهر، احمد (۱۳۹۷). رابطه بین فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی با موفقیت شغلی مدیران مدارس. *مجله مدیریت مدرسه*، ۱۶(۱)، ۲۴۳-۲۲۷.
- فلاحتی، عصمت؛ اسلامی، مرضیه؛ امامی، ابراهیم (۱۳۹۶). امنیت شغلی و ارتباط آن با رفتار تسهیم دانش در کتابخانه‌های عمومی. *دومین همایش ملی علوم مدیریتی ایران*. تهران، ایران.
- کشاوری، علی حسین؛ رضانی، یوسف (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین فرایند مدیریت دانش و شاخص های فرهنگ سازمانی از دیدگاه رابینز. *مجله چشم انداز مدیریت دولتی*، ۲، ۲۵-۴۶.
- گیلبرت، پروست، روب، استفان، رومهدرت، کای (۱۳۸۲). مدیریت دانش، ترجمه علی حسینی خواه. تهران: نشر یسطرون.
- معینی کیا، مهدی، غریب زاده، رامین، آقایی خانه برق، علی و پور قاسم، علیرضا (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی تسهیم دانش در بین معلمان ابتدایی، *مجله نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، ۲(۵۴)، ۴۹-۶۰.
- وحدتی، حجت‌الله؛ پورزارع، هدی؛ باقری، مژگان (۱۳۹۸). تأثیر فضیلت سازمانی بر خوداندگی‌تنگی سازمانی؛ آزمون نقش میانجی هویت سازمانی مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه لرستان. *مجله جامعه شناسی کاربردی*، ۳۰(۷۶)، ۱۲۶-۱۱۳.

References

- Azizi nejad, B., & Galizadeh, A. (2018). Study of the relationship between organizational culture and orgaii zatinnal justice with principals' occupatinnalssuccess. *Jsa*, 6(1), 227-243. (in Persian)
- Baghi, H. (2017). The effect of organizational climate and job security on staff productivity of Islamic Azad University of Maku Branch. M.S. Dissertation, Faculty of Humanities, Azad University of Maku Branch. (in Persian)
- Bakotić, D. (2016). Relationship between job satisfaction and organizational performance, *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 29(1), 118-130.
- Batt, R. (2002). Managing customer services: Human resource practices, quit rates, and sales growth. *Academy of management Journal*, 45(3), 587-597.
- Beak, A.V., & Garreston, D. (2010). The Relationship between organizational culture of nursing staff and quality of care for residents with demanded. *International Journal of nursing study*, 47, 1274-1282.
- Borges, R. (2013). Tacit knowledge sharing between IT workers: The role of organizational culture, personality, and social environment. *Management Research Review*, 36(1), 89-108.
- Dariani, M. (2003). *Entrepreneurship: Definitions, Theories, Patterns*. Tehran: Moalleg. (in Persian)

- Dharmasiri, A. S., & Kodeeswaran, S. (2011). A study of knowledge sharing practices of civil society organizations in Sri Lanka. *Sri Lankan Journal of Management*, 16(1-2), 104-119.
- Emami Gharetape, A., Asmani, Z., & Naseralmemar, A. (2016). Investigating the Relationship between Job Security and Knowledge Sharing Behavior with an Organizational Culture Mediator at the Regional Science and Technology Information Center. *9th National Conference of the Union of Iranian Students of Science and Information Science*. Allameh Tabatabaee University, Tehran. (in Persian)
- Esmaili, M., Seidzadeh, H. (2017). The Survey of Job Satisfaction Effect on Performance with Mediating Role of Organizational Loyalty. *Management Studies in Development and Evolution*, 25(83), 51-68. (in Persian)
- Falahati, E., Eslami, M., & Emami, E. (2017). Occupational Security and its Relation to Knowledge Sharing Behavior in Public Libraries. *Second National Conference of Iranian Management Sciences*. Tehran, Iran. (in Persian)
- Gibert, P., Rub, S., & Romahadert, K. (2004). *Knowledge management*. Translate Ali Hossanikhah. Tehran: Yastaroon. (in Persian)
- Inuwa, M. & Muhammad, D. (2016). Impact of Job Satisfaction on Performance of Non-Academic Staff of Bauchi State University Gadau: The Moderating Effect of Physical Working Environment. *IIARD International Journal of Economics and Business Management*. 2(8). ISSN 2489-0065. Hal 60-77.
- Jarrahi, S. (2016). Consequences of the Job Security Challenge in Organizations. Tehran: Sabzrayan Ghstar. (in Persian)
- Kadir, M. A. Habibi dan Lia Amalia. (2017). the Effect of Job Motivation, Compensation, Organizational Towards Job Satisfaction and Employee Performance of the Ministry of Man Power. *International Journal of Business and Management Invention*. 6(30), 73-80.
- Keshavarzi, A. H., & Ramazani, Y. (2010). Investigating the relationship between knowledge management process and organizational culture indexes from Robbins' perspective, *Journal of Public Management Perspectives*, 2, 25-46. (in Persian)
- King, J. M. (2001). *Employee participation in organizationally-maintained knowledge sharing activities* (Doctoral dissertation, National Library of Canada= Bibliothèque nationale du Canada).
- Lin, H .F. (2006). Impact of organizational support on organizational intention to facilitate knowledge sharing. *Knowledge Management Research & Practice*, 4(1), 26-35.
- Moayenikiya, M., gharibzadeh, R., Aghaei, A., & porghasem, A. (2019). The Relationship between Organizational Culture and Organizational Entrepreneurship Considering the Mediating Role of Knowledge Sharing Among Elementary Teachers. *The Journal of Modern Thoughts in Education*, 14(2), 49-60.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). The knowledge – Creating Company, *Oxford University Press*. Oxford.
- Okçu, V., & Çetin, H. (2017). Investigating the Relationship among the Level of Mobbing Experience, Job Satisfaction and Burn out Levels of Primary and Secondary School Teachers out. *Universal Journal of Educational Research*, 5(1), 161-148.

- Rabbins, A. (2006). *Management of Organizational Behavior*. Translate Ali Parsaeiyan and Mohammad Arabi. Tehran: Managing the behavior of marketing research studies and studies.
- Ramezani, y., & keshavarzi, A. H. (2010). An investigation on relationship between knowledge management process and orgaii zational culture factor based Roiiii ns' model. *Journal of public administration perspective*, 1(2), 25-46.
- Riege, A. (2005). Three-dozen knowledge-sharing barriers managers must consider. *Journal of knowledge management*, 9(3), 18-35.
- Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2020). The Influence of Compensation, Job Promotion, and Job Satisfaction on Employee Performance of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management*, 5(2), 39-48.
- Sayahiyan dehkordi, M., & Ramadanzadeh lesboei, M. (2016). The Impact of Job Security on Performance of Active Tourism Workers in Tourism Development Case Study: Mazandaran Province. *Second National Conference on Tourism, National Capital and Future Prospects*, Isfahan Tourism Development Company, Isfahan. (in Persian)
- Shabaziyanfar. S. (2016). *The relationship between organizational culture, empowerment, and job satisfaction*. M.S. Dissertation, Faculty of Humanities. Azad University of Firoozkoh Branch. (in Persian)
- Sharifnia, R. (2010). *Investigating the Relationship between Organizational Cultures Based on Globe Model and Knowledge Management in Ports and Maritime Organization*. M.S. Dissertation, Faculty of Humanities. Tehran Payamnoor University. (in Persian)
- Vahdati, H., purzare, H., bagheri, M. (2019). The Effect of Organizational Virtuousness on Organization Spontaneity; Testing the Mediating Role of Organizational Identity (Case Study: Staffs of Lorestan University). *Journal of Applied Sociology*, 30(4), 113-126. (in Persian)
- Yu, M. Y., Wilkins, L., & Ma, W. W. (2004). Developing an instrument for measuring knowledge sharing attitudes. *Innovations through information technology*, ed. M. Khosrow-Pour, 272-275.
- Zhang, J., & Faerman, S. R. (2004, January). The nature of knowledge and its influence on knowledge sharing practice: experiences from building the MACROS system. in *37th Annual Hawaii International Conference on System Sciences, 2004. Proceedings of the (pp. 10-pp)*. IEEE.