



Investigating the Effect of Librarians' Self-Leadership on Organizational Self-Efficacy, And Respect for the Role of Organizational Voice (Case Study: Islamic Azad University)

Maryam Sadat Seyedein¹ | Alireza Isfandyari Moghaddam^{2*} | Atefeh Zaree³

1. Ph.D Student in Knowledge and Information Science, Hamedan Branch, Islamic Azad University, Hamedan, Iran. maryamseyedein@gmail.com

2. Professor, Department of Knowledge and Information Science, Hamedan Branch, Islamic Azad University, Hamedan, Iran. (Corresponding Author) Ali.isfandyari@gmail.com

3. Assistant Professor, Department of Knowledge and Information Science, Hamedan Branch, Islamic Azad University, Hamedan, Iran. atefehzaree@gmail.com

| Article Info | ABSTRACT |
|---|---|
| Article type: Research Article | Objective: Islamic Azad University based on its transformation document, pays comprehensive attention to employees. Knowledge of human resources and effective factors in the optimal use of this organizational capital is one of the concerns of its managers, so the present research has been carried out in this direction and its purpose is to investigate the effect of self-leadership on organizational self-efficacy with regard to the role of organizational voice in the libraries. |
| Article history: Received: 10-12-2022 Received in revised form: 14-01-2023 Accepted: 09-02-2023 Published online: 19-06-2023 | Methodology: The research is applied in terms of purpose and correlational in terms of type. The method of data collection is a questionnaire based on Neck and Houghton's self-management questionnaires, Sherer's self-efficacy, and Hames' organizational voice. The statistical population included the librarians of the Islamic Azad University of the comprehensive units, out of 105 librarians, 100 answered the questions. To analyze the data, the correlation method was used using the structural equation model test by Smart PLS version 2 software . |
| Keywords: Self-leadership, Self-efficacy, Organizational voice, Academic librarians, Islamic Azad University | Results: Data analysis showed that self-leadership with a path coefficient (0.417) has an effect on self-efficacy with the mediating role of organizational voice. Also, self-leadership with path coefficients (0.833) and (0.692) affects self-efficacy and organizational voice, respectively. Also, organizational voice has an effect on self-efficacy with a path coefficient (0.160). Conclusion: Considering the confirmation of the effect of organizational voice in the relationship between self-leadership and self-efficacy, it is possible to strengthen the self-leadership, self-efficacy and voice behaviors of librarians by planning and training and encouraging them and benefit from its results in university libraries. |

Cite this article: Seyedein, M.S., Isfandyari Moghaddam, A., Zaree, A. (2023). Investigating the Effect of Librarians' Self-Leadership on Organizational Self-Efficacy, And Respect for the Role of Organizational Voice (Case Study: Islamic Azad University) .*Journal of Knowledge Studies*, 16(61), 72-86.





بررسی تأثیر خودرهبی بر خودکارآمدی کتابداران با توجه به نقش آوای سازمانی (مطالعه موردی واحدهای جامع دانشگاه آزاد اسلامی)

مریم سادات سیدین^۱ | علیرضا اسفندیاری مقدم^{۲*} | عاطفه زارعی^۳

۱. دانشجوی دکتری، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران. maryamseyedein@gmail.com
۲. استاد گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران. (نویسنده مسئول) Ali.isfandyari@gmail.com
۳. استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران. atefehzareei@gmail.com

| اطلاعات مقاله | چکیده |
|---|--|
| نوع مقاله: مقاله پژوهشی | هدف: دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس سند تحول خود، توجه همه جانبه به کارکنان دارد. شناخت نیروی انسانی و عوامل مؤثر در به کارگیری هرچه مطلوب تر این سرمایه سازمانی، یکی از دغدغه‌های مدیران آن است، لذا پژوهش حاضر در این راستا انجام گرفته است و هدف آن، بررسی تأثیر خودرهبی بر خودکارآمدی سازمانی با توجه به نقش آوای سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی است. |
| تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۷/۱۲ | روش پژوهش: پژوهش از نظرهدف، کاربردی و از نظر نوع، همبستگی است. شیوه گردآوری اطلاعات، پرسشنامه مبتنی بر پرسشنامه‌های خودرهبی نک و هافتون، خودکارآمدی شرر و آوای سازمانی هامس است. جامعه آماری شامل کتابداران دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای جامع بود که از ۱۰۵ نفر کتابدار، تعداد ۱۰۰ نفر به پرسش‌ها پاسخ دادند. جهت تحلیل داده‌ها از روش همبستگی با استفاده از آزمون مدل معادلات ساختاری به وسیله نرم‌افزار Smart PLS نسخه ۲ استفاده شد. |
| تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۹/۲۲ | یافته‌ها: تحلیل داده‌ها نشان داد که خود رهبری با ضریب مسیر (۰/۴۱۷) بر خودکارآمدی با نقش میانجی آوای سازمانی تأثیر دارد. همچنین، خود رهبری با ضریب مسیر (۰/۸۳۳) و (۰/۶۹۲) به ترتیب بر خودکارآمدی و آوای سازمانی تأثیر دارد. آوای سازمانی با ضریب مسیر (۰/۱۶۰) بر خودکارآمدی تأثیر دارد. |
| تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۲۱ | نتیجه گیری: با توجه به تأیید تأثیر آوای سازمانی در ارتباط بین خود رهبری و خودکارآمدی، می‌توان با برنامه‌ریزی و آموزش‌های لازم و تشویق کتابداران، رفتارهای خود رهبری، خودکارآمدی و آوا را در آنها تقویت نمود و از نتایج آن در کتابخانه‌های دانشگاهی بهره برد. |
| تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۷/۸ | |
| واژه‌های کلیدی: خود رهبری، خودکارآمدی، آوای سازمانی، کتابداران دانشگاهی، دانشگاه آزاد اسلامی. | |

استناد: سیدین، م. س. اسفندیاری مقدم، ع. زارعی، ع. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر خود رهبری بر خودکارآمدی کتابداران با توجه به نقش آوای سازمانی (مطالعه موردی واحدهای جامع دانشگاه آزاد اسلامی). *دانش‌شناسی*، ۱۶ (۶۱)، ۷۲-۸۶.



مقدمه

جهان به سرعت در حال تغییر و تحول است و همه سازمان‌ها از کوچک و بزرگ، با وضعیت‌های غیرقابل پیش‌بینی و در حال تغییر مانند همه‌گیری کووید ۱۹، رقابت‌های تجاری، تغییرات فن‌آورانه مواجه هستند که در ادبیات علمی به آن جهان وی. یو. سی. ای.^۱ می‌گویند، به این معنی که مدیریت سازمان مجبور به مواجهه با بی‌ثباتی، عدم قطعیت، پیچیدگی و ابهام هستند. در نتیجه سازمان‌ها باید هم خود و هم نیروی انسانی خود را برای مقابله با این چالش‌ها مجهز کنند. سازمان‌ها به مرور به ارزش دانش و عقاید کارکنان به عنوان مزیت رقابتی در پیشبرد اهداف خود پی‌برده‌اند و مطالعات گسترده‌ای در زمینه منابع انسانی سازمان‌ها در حال انجام است (سون و همکاران^۲، ۲۰۲۱). در کشور ما هم این مسئله مورد توجه قرار گرفته و رشد و بالندگی نیروی انسانی در نقشه جامع علمی کشور، از راهبردهای کلان نظام جمهوری اسلامی می‌باشد. یکی از مؤلفه‌های اصلی بیانیه گام دوم انقلاب، ارتقا جایگاه علم و پژوهش است. دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به عنوان بازوی پژوهش هستند و کتابخانه‌های دانشگاهی، به عنوان قلب این مراکز علمی، از ارکان تأثیرگذار در تحقق این بیانیه هستند. کتابداران دانشگاهی با توجه به جایگاه خود در اجتماع و مردم، می‌توانند در تحقق اهداف این بیانیه، نقش آفرینی کرده و سهم خود را ادا کنند. کتابداران هم مانند سایر کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی، که دانشگاهی مردمی و گسترده در پهنه جغرافیایی است، نقش مهمی در خودسازی و جامعه‌سازی دارند، لذا باید اعتقاد و انگیزه درونی برای انجام تحولات داشته باشند و روحیه خودرهبی و خودکارآمدی داشته باشند و خود را جزئی از این سازمان بدانند. با توجه به اینکه هدف و مسیر در سند تحول و تعالی دانشگاه آزاد اسلامی مشخص است، برای رسیدن به اهداف سازمانی تلاش حداکثری و مشارکت فعال هم در انجام و هم روزآمدسازی‌ها داشته باشند و از طریق همکاری و هم افزایی، الگویی در رابطه با علم، فناوری و فرهنگ شوند. دانشگاه آزاد اسلامی در چشم انداز چهارساله، سند تحول خود را تدوین کرده است تا نقشه راه مشخص باشد، در بخش سازمان یادگیرنده این سند، به ارتقا کیفیت نیروی انسانی (مدیران و کارکنان) توجه شده و تأکید شده است که تعلق سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی با تلاش مستمر در جهت افزایش مشارکت و رضایتمندی آنها امکان پذیر می‌باشد. در این سند، در راستای تحول فرهنگ سازمانی، به ارتقاء روحیه خرد ورزی، مشارکت، خودباوری و خودکارآمدی، امید و روحیه جهادی، مشارکت‌پذیری و کار گروهی به همراه سایر اهداف تأکید شده است (سند تحول و تعالی دانشگاه آزاد اسلامی، ۱۴۰۰). پس بررسی و مطالعه عوامل مؤثر بر روحیه و رفتار کارکنان، به منظور پیشرفت در این سازمان اهمیت ویژه ای دارد، پژوهش‌های متعددی نشان داده که محیط و ویژگی‌های کاری در سازمان، تحت کنترل ما نیستند، برای رسیدن به موفقیت، کارکنان باید ذهنیت و فرایند کاری خود را تغییر بدهند؛ خودرهبی- از راه‌کارهایی است که در این راه کمک می‌کند (گلدسبی و همکاران^۳، ۲۰۲۱)، این کمک از طریق ایجاد حس کنترل و نیز هدفمندی در کار اتفاق می‌افتد (حریری و همکاران^۴، ۲۰۲۱) زیرا به اعتقاد مقیرکنتی^۵ (۲۰۱۳)، نه تنها بر عملکرد و موفقیت فردی تأثیر گذار است، بلکه از طریق مشارکت افراد در این پژوهش به شیوه آوای سازمانی منجر به عملکرد بالای سازمانی می‌شود؛ لذا در این پژوهش به تبیین ارتباط خودرهبی، خودکارآمدی و آوای سازمانی می‌پردازیم. فرضیه اصلی که در این پژوهش مطرح می‌شود این است که آوای سازمانی در تأثیر خودرهبی بر خودکارآمدی نقش دارد. سایر فرضیات این پژوهش عبارتند از: ۱) خودرهبی بر خودکارآمدی تأثیر گذار است؛ ۲) خودرهبی بر آوای سازمانی تأثیر گذار است؛ ۳) آوای سازمانی بر خودکارآمدی تأثیر گذار است. خودرهبی، فرآیندی است که افراد بر خودشان تأثیر می‌گذارند و از طریق آن، به خودانگیختگی و خود هدایتی مورد نیاز جهت عملکرد مناسب می‌رسند (کستلانو^۶ و همکاران، ۲۰۲۱).

خودرهبی از طریق سه راهبرد رفتارمحور، پاداش طبیعی و الگوهای تفکر سازنده که از انواع رفتاری و شناختی هستند، منجر به احساس اثرگذاری فردی می‌شود. راهبرد رفتارمحور در این نظریه، به افزایش آگاهی و مدیریت رفتار کمک می‌کند؛ راهبرد پاداش طبیعی که بر

1. VUCA :Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity

2. Sun et al.

3. Goldsby et al

4. Hariri et al.

5. Megheirkounti

6. Castellano

جنبه‌های مفرح و ذاتی کار تأیید دارد، باعث تشویق افراد می‌شوند. این بدان معنی است که در ازاء بروز رفتار، حتما انتظار پاداش مادی نداشته باشند. تمرکز بر جنبه‌های مثبت کار و عدم توجه به جنبه‌های منفی کار باعث تشویق افراد می‌شود و به نوعی جو رقابتی ایجاد می‌کند. راهبرد الگوهای فکری سازنده، به فرد کمک می‌کند تا به شیوه‌ای بیندیشد که تأثیر مثبت بر کار او بگذارد (نک و هاقنون^۱، ۲۰۰۶)؛ خودرهبری از نظر انگیزش درونی، در بالاترین سطح قرار دارد و انگیزش خودمختار را آسان‌تر می‌کند (ون دورسن بوگ و همکاران^۲، ۲۰۲۱). دانشگاه آزاد هم مانند سایر سازمان‌ها، نیاز به کارکنانی دارد که وابسته به سازمان باشند و خودمختار باشند زیرا افراد خودمختار، بیشتر احساس مسئولیت و مالکیت دارند، یادگیری بیشتری دارند (ابید و همکاران^۳، ۲۰۱۳) و همین خودرهبری با راهبردهایش، خودمختاری و وابستگی به سازمان را بالا می‌برد (وانگ و همکاران^۴، ۲۰۱۳). راهبردهای خودرهبری مانند تنظیم اهداف و خودنظارتی منجر به خودمختاری و بازخورد در کار می‌شوند، این نتایج باعث انگیزش درونی و در نهایت پیشرفت در کار سازمانی افراد می‌شود (وندرسون بوگ و همکاران^۵، ۲۰۲۰).

خودکارآمدی یعنی افراد اعتقاد داشته باشند که توانایی‌ها و مهارت‌هایی در آنها هست که به کار گرفتن آنها برای سازماندهی امور می‌تواند منجر به اقدامات مناسب و در نهایت، کسب موفقیت شود، افراد خودکارآمد، بهتر از سایرین از پس سختی‌ها برمی‌آیند؛ تلاش‌های افراد با خودکارآمدی پایین، منجر به عدم موفقیت در مشکلات و چالش‌ها می‌شود (دمیر^۶، ۲۰۲۰) خودکارآمدی متغیر روانشناختی ضروری برای انگیزش و انجام مؤثر کارهاست (ماکارا و همکاران^۷، ۲۰۱۹). خودکارآمدی کمک می‌کند که فرد تشخیص دهد چه کاری را، چگونه، در چه مدت زمانی، با چه میزان تلاش و نیز با چه انگیزه‌ای انجام دهد؟ پس از اینکه این اهداف مشخص شد، توانایی‌های شناختی، عاطفی، اجتماعی و شناختی فرد به کار گرفته شود تا به آن مورد نظر برسد (امیری^۸، ۲۰۱۹) شخص خودکارآمد، هم توانایی سازماندهی امور مورد علاقه‌اش را دارد و هم می‌تواند با موفقیت آن را به انجام برساند (چیپو و داوونینگ^۹، ۲۰۲۰)، ویلسون^{۱۰} و همکاران در سال ۲۰۰۹ نشان دادند که خودکارآمدی در زنان بیشتر از مردان است.

بر اساس این نظریه شناختی، افرادی که سطح بالایی از خودکارآمدی دارند در برابر مشکلات و خطرات محیطی آمادگی پیدا می‌کنند؛ علت این است که افراد برای پاسخ به مسائل پیرامون خود، به تجربیات قبلی، سرنخ‌های اجتماعی و حالت‌های عاطفی و روانشناختی خود رجوع می‌کنند (پکالا و ونزون^{۱۱}، ۲۰۲۲). افراد انجام اموری که قابلیت‌ها و توانایی‌های آن را ندارند، به عهده نمی‌گیرند، چون ممکن است منجر به شکست شود. در کارکنان، خودکارآمدی منجر به افزایش احساس مسئولیت و درگیر شدن در شغل می‌شود، پس سعی می‌کنند قابلیت‌های خود را تقویت و بیشتر به کار گیرند، در نتیجه منجر به رضایت بیشتر و حس ارزشمندی در آنها می‌شود. البته عکس این موضوع هم صادق است یعنی کارمند با سطح پایین خودکارآمدی، از نظر سلامت روان در معرض آسیب قرار دارد (هو و دیگران^{۱۲}، ۲۰۲۰). افراد خودکارآمد بر اساس تحقیق تالسما و اسپوز و نوریس^{۱۳} (۲۰۱۹)، برای دسترسی به اهداف، انگیزه بالایی دارند و این برای سازمانی مانند دانشگاه آزاد بسیار مطلوب است زیرا به جای تمرکز بر نقاط ضعف، بر موفقیت‌ها تمرکز دارند.

1. Neck & Houghton

2. Van dorssen-Boog et al.

3. Abid et al.

4. Wang et al.

5. Vanderson et al.

6. Demir

7. Makara et al.

8. Amiri

9. Chipu & Downing

10. Wilson

11. Pekala & van Zoonen

12. Hu et al.

13. Talsma, Schüz & Norris

آوا در سازمان، به معنی گفتگو با سرپرستان در خصوص مشکلات، ارائه راه‌کارها و پیشنهادهای به واحدهای منابع انسانی، به زبان آوردن ایده‌ها برای تغییر سیاست کاری یا رایزنی با اتحادیه‌ها و متخصصان سازمانی است (تراویس، گومز و مورباراک^۱، ۲۰۱۱)

البته باید در نظر داشت که، کارکنان به طور معمول قبل از اظهارنظر و بیان ایده‌های خود در سازمان، به ارزیابی هزینه-فایده رفتار آوایی خود می‌پردازند (اخوان خرازیان و همکاران، ۱۳۹۳). آوا، رفتاری داوطلبانه است و در ازاء انجام آن، انتظار پاداش مادی وجود ندارد.

آوا، ارائه عقاید، افکار، پیشنهادهای و راه‌حل‌ها در رابطه با یک هدف خاص در داخل و یا خارج سازمان است که هدف آن، تغییر یک موقعیت نامطلوب یا بهبود عملکرد سازمانی و گروهی موجود است (راشد و همکاران^۲، ۲۰۲۱). آوای کارکنان به سازمان‌ها کمک می‌کند تا بتوانند اشتباهات خود را اصلاح کنند و نقاط ضعف خود را برطرف نمایند و به خود کارکنان هم فرصت می‌دهد که مشارکت بیشتری در امور سازمانی داشته باشند و ایده‌های نو تولید کنند (جی‌ها^۳، ۲۰۲۱)، در نتیجه، فضای رقابتی ایجاد می‌کند که هم به پیشرفت فرد و هم سازمان کمک می‌کند و در نهایت منجر به رضایت و تعهد شغلی می‌شود، در چنین جوی، کارکنان با هم بیشتر رقابت می‌کنند و رفتارهای نوآورانه و مؤثر بروز می‌دهند (برینسفیلد و ادوارد^۴، ۲۰۲۰). از کارکنان به ویژه افراد در سطوح بالاتر در سازمان، انتظار می‌رود آوای سازمانی داشته باشند، علت آن است که بیشتر در کار سازمان درگیر شوند، در صورتی که، کارکنان اغلب ناراضی خود را با کسانی در میان می‌گذارند که نمی‌توانند تغییرات ضروری را اعمال کنند (ادموندسون^۵، ۲۰۲۱). رفتار آوایی به شدت مخاطب محورا است (لیو و همکاران^۶، ۲۰۱۰)، چنانچه کارکنان به این باور برسند که ایجاد تغییر شرایط موجود با صحبت کردن و اظهارنظر ممکن نیست و نیز ارائه اطلاعات، منجر به آشفته شدن مافوق و ایجاد پیامدهای منفی برای خودشان می‌شود، از صحبت کردن و اظهارنظر، احتراز می‌ورزند (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۰)،

با مرور ادبیات در داخل و خارج از ایران، پژوهشی که به بررسی خودرهبی، خودکارآمدی و آوای سازمانی با هم پرداخته باشد، یافت نشد، برخی پژوهش‌های مرتبط عبارتند از:

رضایی و زمانی در سال ۱۴۰۰ به بررسی نقش تعدیلی خودکارآمدی و خود نظارتی در ارتباط بین انگیزه مدیریت تصویرسازی و رفتار آوا معلمان تربیت بدنی استان گلستان پرداختند که بر اساس نتایج بین انگیزه مدیریت تصویرسازی و رفتار آوا با نقش تعدیلی خودکارآمدی رابطه معنی‌داری بود ولی بین انگیزه مدیریت تصویرسازی و رفتار آوا با نقش تعدیلی خود نظارتی رابطه معنی‌داری وجود نداشت.

راهدارپور و همکاران در سال ۱۴۰۱ به بررسی تأثیر خود رهبری بر آینده مدیریت منابع انسانی با توجه به نقش میانجی مشارکت کاری معلمان جوان استان سیستان و بلوچستان پرداخت و این تأثیر مورد تأیید قرار گرفت.

اوگرلوگلو و همکاران^۷ در سال ۲۰۱۳ نشان دادند که افرادی که تحصیلات دانشگاهی دارند، آمادگی بیشتری برای آموزش خودرهبی و خودرهبی شدن دارند. اسپریتزر و پوراس^۸ در سال ۲۰۱۴ نشان دادند که پیشرفت‌های شغلی، روی رفتارهایی مانند آوا، مؤثر است. لی^۹ و همکاران در ۲۰۱۶ نشان دادند بین آوا و سابقه کاری رابطه مثبت وجود دارد. سمپل و همکاران^{۱۰} در ۲۰۱۷، پژوهشی انجام دادند و نشان دادند خودرهبی از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی و یادگیری تنظیم اهداف، خودصحتی مثبت، انگیزش درونی امکان پذیر می‌شود. بندل^{۱۱} و همکاران در ۲۰۱۹ در پژوهش خود بیان کردند که خودرهبی در میان زنان و مردان متفاوت است. روسکوا و فاراگوا^۱ در سال ۲۰۲۰ نشان دادند که خودکارآمدی تعهد شغلی را بالا می‌برد.

1. Travis et al.

2. Rasheed et al.

3. JHa

4. Brinsfield & Edwards

5. Edmondson

6. Liu et al.

7. Ugurluoglu et al.

8. Spreitzer & Porath

9. Li et al.

10. Sampl

11. Bendell

پوهلر و دیگران^۲ در سال ۲۰۲۰ در بررسی های خود در زمینه آوای سازمانی، به پیامدهایی نظیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی اشاره داشتند که هم برای پرسنل و هم سازمان اهمیت دارد.

کوپر^۳ و همکاران در ۲۰۲۱، پژوهشی انجام دادند که نشان داد در محیط کاری از نظر آوای سازمانی، تفاوتی بین زنان و مردان وجود ندارد، مگر در موارد خاص، مثلاً در سازمان های با تعداد نابرابر زنان و مردان. با مطالعات انجام شده این سؤالات شکل گرفت که

- آیا در کتابخانه های دانشگاه آزاد اسلامی، خودرهبری بر خودکارآمدی از طریق آوای سازمانی تأثیر دارد؟

- آیا خودرهبری بر خودکارآمدی تأثیر دارد؟

- آیا خودرهبری بر آوای سازمانی و آوای سازمانی بر خودکارآمدی تأثیر دارد؟

روش پژوهش

پژوهش از نوع کاربردی و روش پژوهشی، همبستگی است. در این مقاله، خودرهبری به عنوان متغیر مستقل، خودکارآمدی به عنوان متغیر وابسته و آوای سازمانی به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است. روش گردآوری اطلاعات، پرسشنامه بود که مبتنی بر پرسشنامه های خودرهبری نک و هافتون^۴ (۲۰۰۲) در ۳ بعد با ۸ مولفه و ۲۶ گویه، خودکارآمدی شرر^۵ (۱۹۸۲) با ۳ مؤلفه و ۱۷ گویه و آوای سازمانی هامس^۶ (۲۰۱۲) با ۳ مؤلفه و ۱۰ گویه طراحی شد و روایی و پایایی آن مورد بررسی قرار گرفت. بررسی روایی محتوایی، توسط ۱۰ نفر از استادان گروه های مدیریت، کتابداری و روان شناسی انجام گردید. پایایی قسمت های مختلف پرسشنامه محاسبه شد که ضریب آلفای کرونباخ آنها بالاتر از ۰/۷ و پایایی کل با ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۸۰۱ درصد محاسبه شد، بنابراین پرسشنامه پایا می باشد. جهت گردآوری داده های مورد نیاز، این پرسشنامه در بین جامعه آماری توزیع شد. جامعه آماری این پژوهش، کتابداران کتابخانه های مرکزی واحدهای جامع دانشگاه آزاد اسلامی شامل کارکنان متخصص و مدیران هستند که در سال ۱۴۰۰ تعداد آنها، ۱۰۵ نفر بود. از پاسخگویان خواسته شد تا نظرات خود بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه ای اعلام نمایند. لازم به توضیح است که پرسشنامه های مورد استفاده، جنبه های متعددی از رفتار را مورد بررسی قرار دادند، در نهایت ۱۰۰ پرسشنامه تکمیل و پاسخ ها دریافت شد. تجربه و تحلیل ها با استفاده از آما توصیفی و نیز استنباطی انجام شد. به منظور پاسخ گویی به سؤالات پژوهش، از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته ها

همان طور که بیان کردیم، نمونه آماری در این پژوهش، کتابداران واحدهای جامع دانشگاه آزاد اسلامی هستند که از طریق پست الکترونیکی، گروه های بحث کتابداری و شبکه های اجتماعی با آنان ارتباط برقرار و پرسشنامه الکترونیکی ارسال و جمع آوری شد. پس از گردآوری پاسخنامه ها، داده ها مورد تحلیل قرار گرفت؛ اطلاعات توصیفی مربوط به توزیع جنسیت پاسخگویان در جدول ۱ نمایش داده شده است.

جدول ۱. توزیع و درصد فراوانی جنسیت پاسخگویان

| جنسیت | فراوانی | درصد |
|--------|---------|------|
| زن | ۵۹ | ۵۹ |
| مرد | ۴۱ | ۴۱ |
| جمع کل | ۱۰۰ | ۱۰۰ |

1. Rošková & Faragová

2. Pohler et al.

3. Cooper

4. Neck & Houghton self-leadership

5. Sherer *Self-Efficacy Scale*

6. Hams organizational voice

اطلاعات پرسشنامه‌ها در بخش جنسیت نشان می‌دهد که، ۵۹ درصد کتابداران که به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند، زن و ۴۱ درصد مرد بودند. اطلاعات توصیفی مربوط به توزیع و درصد میزان تحصیلات پاسخگویان در جداول ۲ نمایش داده شده است.

جدول ۲. توزیع و درصد فراوانی میزان تحصیلات پاسخگویان

| میزان تحصیلات | فراوانی | درصد |
|---------------|---------|------|
| دیپلم | ۲ | ۲ |
| فوق دیپلم | ۶ | ۶ |
| کارشناسی | ۱۶ | ۱۶ |
| کارشناسی ارشد | ۶۳ | ۶۳ |
| دکتری | ۱۳ | ۱۳ |
| جمع کل | ۱۰۰ | ۱۰۰ |

در بخش میزان تحصیلات کتابداران، بیشترین فراوانی مربوط به پاسخ دهندگان دارای مدرک کارشناسی ارشد با ۶۳ درصد و کمترین فراوانی مربوط به مدرک دیپلم با ۲ درصد بود.

جدول ۳. توزیع و درصد فراوانی سن پاسخگویان

| گروه سنی | فراوانی | درصد |
|----------------|---------|------|
| ۳۰ سال و کمتر | ۷ | ۷ |
| ۳۱-۴۰ | ۳۴ | ۳۴ |
| ۴۱-۵۰ | ۵۶ | ۵۶ |
| ۵۱ سال و بیشتر | ۳ | ۳ |

در بررسی اطلاعات مربوط به سن پاسخگویان در جدول ۳، کمترین فراوانی مربوط به پاسخ دهندگان دارای سن بالاتر از ۵۰ سال با ۳ درصد و بیشترین فراوانی مربوط به پاسخ دهندگان دارای رده سنی ۴۱ تا ۵۰ سال با ۵۶ درصد است.

جدول ۴. توزیع و درصد فراوانی سابقه خدمت پاسخگویان

| سابقه خدمت | فراوانی | درصد |
|---------------|---------|------|
| ۱۰ سال و کمتر | ۱۶ | ۱۶ |
| ۱۱ تا ۱۵ سال | ۲۷ | ۲۷ |
| ۱۶ تا ۲۰ سال | ۳۸ | ۳۸ |
| ۲۱ تا ۲۵ سال | ۱۲ | ۱۲ |
| ۲۶ تا ۳۰ سال | ۷ | ۷ |

در بررسی فراوانی سابقه خدمت کتابداران در جدول ۴، کمترین فراوانی مربوط به پاسخ دهندگان دارای سابقه ۲۶ تا ۳۰ سال با (۷) درصد و بیشترین فراوانی مربوط به پاسخ دهندگان دارای سابقه ۱۶ تا ۲۰ سال با (۳۸) درصد است.

در این پژوهش به منظور پاسخ به سؤال‌های پژوهش و بررسی روابط بین متغیرها از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم افزار PLS استفاده شد. در ابتدا نرمال بودن متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار گرفت؛ نتیجه آزمون کولموگروف-اسمیرنف متغیر خودرهبی بیشتر از ۰/۰۵ می باشد؛ در نتیجه این متغیر در نمونه مورد بررسی از توزیع نرمال برخوردار است. اما توزیع متغیرهای خودکارآمدی و آوای سازمانی کمتر از ۰/۰۵ می باشد؛ در نتیجه این متغیرها در نمونه مورد بررسی از توزیع نرمال برخوردار نمی باشند، بنابراین، به علت عدم تبعیت متغیرهای خودکارآمدی و آوای سازمانی از توزیع نرمال، جهت آزمون فرضیه‌ها از مدل-سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) و نرم افزار Smart PLS استفاده می‌شود

جدول ۵. آزمون کولموگروف-اسمیرنف برای متغیرهای تحقیق

| متغیر | آماره آزمون | سطح معنی داری | نتیجه |
|--------------|-------------|---------------|------------|
| خودرهبی | ۰/۶۳۱ | ۰/۸۲۱ | نرمال است |
| خودکارآمدی | ۲/۸۴۱ | ۰/۰۰۰ | نرمال نیست |
| آوای سازمانی | ۲/۷۲۰ | ۰/۰۰۰ | نرمال نیست |

جهت بررسی برازش مدل اندازه‌گیری سه معیار پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرا مورد استفاده قرار می‌گیرد. پایایی شاخص توسط سه معیار ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورسنجش قرار می‌گیرد. بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند که مقدار ۰/۵ برای این ضرایب مؤید این مطلب است که واریانس بین آن سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی آن مدل مورد قبول است. ضرایب بارهای عاملی برای خودرهبی با ۲۶ گویه، خودکارآمدی با ۱۷ گویه و آوای سازمانی با ۱۰ گویه محاسبه شد که همه گویه‌ها که همان سازه‌های مدل هستند، بارهای عاملی با مقادیر بیشتر از ۰/۵ داشتند؛ بنابراین پایایی مدل‌های اندازه‌گیری قابل قبول می‌باشد که نشان دهنده برازش مناسب مدل اندازه‌گیری است. ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی سازه‌ها بیانگر نسبت واریانس بین هر سازه و شاخص‌هایش به واریانس کل سازه می‌باشد. ضرایب پایایی بالاتر از ۰/۷ به عنوان میزان قابل قبول شناخته شده است. مطابق با نتایج جدول ۶؛ تمامی عامل‌ها ضریب ترکیبی قابل قبولی دارند. همچنین ضریب پایایی کرونباخ نیز در حد قابل قبول می‌باشد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که پرسشنامه پژوهش از پایایی مناسبی برخوردار است. در نتیجه مناسب بودن مدل اندازه‌گیری نیز تأیید می‌شود.

جدول ۶. ضرایب پایایی پرسشنامه

| متغیر | آلفای کرونباخ $\alpha \geq 0/7$ | پایایی ترکیبی $CR \geq 0/7$ |
|--------------|---------------------------------|-----------------------------|
| خودرهبی | ۰/۹۲۶۹۶۷ | ۰/۹۳۶۹۲۶ |
| خودکارآمدی | ۰/۸۴۴۱۴۷ | ۰/۸۹۵۵۸۱ |
| آوای سازمانی | ۰/۷۸۳۸۶ | ۰/۹۰۲۴۲۴ |

به منظور بررسی روایی همگرا از شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شده است؛ AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد. فورنل و لاکر (۱۹۸۱)، این معیار را برای سنجش روایی همگرا معرفی کرده و اظهار داشتند که مقدار بحرانی این مقدار ۰/۵ می‌باشد. بدان معنا که مقدار بالای ۰/۵، روایی همگرا قابل قبول را نشان می‌دهد. نتایج حاصل از بررسی روایی همگرای سازه‌های مدل در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷. روایی همگرایی سازه‌های مدل بر اساس AVE

| متغیر | AVE |
|--------------|----------|
| خودرهبری | ۰/۵۱۸۰۷۴ |
| خودکارآمدی | ۰/۶۸۲۴۴۲ |
| آوای سازمانی | ۰/۸۲۲۲۰۰ |

روایی واگرا

برای نشان دادن مستقل بودن مفاهیم مورد استفاده در پژوهش، از روایی واگرا به روش فورنل و لاکر استفاده گردید؛ همانطور که در جدول ۸ مشاهده می‌شود، مقدار جذر AVE (اعداد روی قطر اصلی) تمامی متغیرهای پنهان تحقیق از مقدار همبستگی میان آنها با سایر متغیرها بیشتر است، که این امر روایی واگرای مناسب مدل اندازه‌گیری را نشان می‌دهد.

جدول ۸. روایی واگرای مدل بر اساس ماتریس فورنل و لاکر

| متغیرها | خودرهبری | خودکارآمدی | آوای سازمانی |
|--------------|----------|------------|--------------|
| خودرهبری | ۰/۷۲ | | |
| خودکارآمدی | ۰/۶۵ | ۰/۸۳ | |
| آوای سازمانی | ۰/۷۰ | ۰/۶۰ | ۰/۹۱ |

برآزش مدل ساختاری

مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در روش PLS، پس از برآزش مدل‌های اندازه‌گیری، نوبت به برآزش مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. در این بخش معیار R Square، مورد استفاده قرار می‌گیرد.

معیار R Squares

R² معیاری برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری به بخش ساختاری مدل است و نشان‌دهنده تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا است. مقادیر ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R² در نظر گرفته شده است. نتایج حاصل از بررسی این معیار در جدول ۹ ارائه شده است. لازم به یادآوری است که برای متغیرهای برون‌زا این مقدار ارائه نمی‌گردد.

جدول ۹. روایی همگرایی سازه‌های مدل بر اساس مقادیر R²

| متغیر | مقادیر R ² |
|--------------|-----------------------|
| خودرهبری | ۰/۶۰۵۲۷۴ |
| خودکارآمدی | ۰/۷۵۳۴۰۷ |
| آوای سازمانی | ۰/۶۴۵۸۸۳ |

با توجه به جدول ۹، مقدار به دست آمده R² با توجه به سه مقدار ملاک، حاکی از برآزش نسبتاً مناسب مدل ساختاری است

معیار Redundancy

که آخرین معیار جهت سنجش برآزش در بخش ساختاری است. مقادیر Redundancy متغیرهای درون‌زای پژوهش در جدول ۱۰ قابل مشاهده می‌باشد.

جدول ۱۰. مقادیر Redundancy سازه های مدل

| متغیر | Redundancy |
|--------------|------------|
| خودرهبی | ۰/۴۱۱۱۹۹ |
| خودکارآمدی | ۰/۴۴۲۰۳۳ |
| آوای سازمانی | ۰/۵۳۰۵۴۵ |

REDUNDANCY=0.409

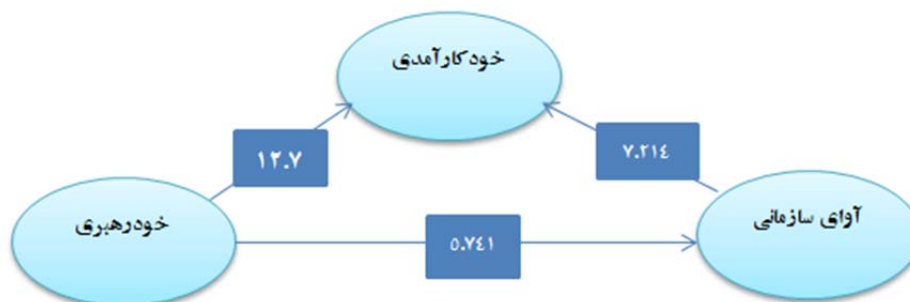
میانگین مقادیر Redundancy مربوط به سازه های درونزای مدل در این تحقیق برابر با ۰/۴۰۹ بدست آمده است که قابل قبول می باشد.

برازش مدل کلی

برازش مدل کلی بر اساس معیار GOF (Goodness Of Fit) شاخص نکویی برازش بررسی می شود. به این منظور بارهای عاملی متغیرها محاسبه شد. میانگین مجذور بارهای عاملی خودرهبی با ۲۶ گویه، میانگین مجذور بارهای عاملی خودکارآمدی با ۱۷ گویه و میانگین مجذور بارهای عاملی آوای سازمانی با ۱۰ گویه محاسبه شد، با توجه به این میانگین مقادیر اشتراکی سازه ها (مقادیر اشتراکی سازه های مرتبه اول) و میانگین R2 مربوط به تمامی سازه های درون زای مدل (جدول ۱۰)، مقدار GOF برای برازش کلی مدل پژوهش حاضر برابر است با:

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities}} \times \bar{R}2 = 0.5358$$

با توجه به سه مقدار ملاک معرفی شده ۰/۲۵، ۰/۳۶ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی، مقدار ۰/۵۳۵۸ برای GOF نشان از برازش کلی قوی مدل تحقیق دارد. در شکل ۱، مدل ترسیمی همراه با مقادیر T-Value نمایش داده شده است.



شکل ۱. مدل نهایی پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد شده

ضرایب معناداری، معنادار بودن تأثیر متغیرها و تأیید یا عدم تأیید فرضیه های تحقیق را مشخص می سازد. در مقابل ضرایب استاندارد شده مسیرها نیز شدت تأثیر متغیرها بر یکدیگر را تعیین می کند. در جدول شماره ۱۱ به منظور بررسی فرضیه های پژوهش، آماره T و ضرایب مسیرها، محاسبه شده است.

جدول ۱۱. محاسبه آماره T و بررسی فرضیه های پژوهش

| ردیف | فرضیه های پژوهش | آماره T | ضریب مسیر | سطح معناداری | نتیجه آزمون |
|------|---|---------|-----------|--------------|-------------|
| ۱ | خودرهبی بر خودکارآمدی تأثیر مثبت و معنادار دارد. | ۱۲.۷۲ | ۰/۸۳۲ | ۰.۰۰ | تأیید |
| ۲ | خودرهبی بر آوای سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد. | ۵.۷۴۱ | ۰/۶۹۲ | ۰.۰۰ | تأیید |
| ۳ | آوای سازمانی بر خودکارآمدی تأثیر مثبت و معنادار دارد. | ۷.۲۵۴ | ۰/۱۶۰ | ۰.۰۰ | تأیید |

با توجه به مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشاهده می‌شود که میزان آماره تی بین متغیرهای خودرهبی و خودکارآمدی و آوای سازمانی خارج از بازه (۱/۹۶ & ۱/۹۶-) است و لذا فرضیه‌های تحقیق پذیرفته شد. میزان تأثیر خودرهبی بر خودکارآمدی برابر با ۰/۸۳۲ است. میزان تأثیر خودرهبی بر آوای سازمانی ۰/۶۹۲ و آوای سازمانی بر خودکارآمدی برابر با ۰/۱۶۰ است. با توجه به اینکه فرضیه‌های پژوهش تأیید و مشخص شد که خودرهبی بر خودکارآمدی، خودرهبی بر آوا و آوا بر خودکارآمدی تأثیر مثبت و معناداری دارد، در مرحله بعد میزان اثر متغیر میانجی هم از طریق آزمون شمول واریانس (VAF) محاسبه شد (جدول ۱۲)

جدول ۱۲. محاسبه ضریب VAF و بررسی فرضیه اصلی پژوهش

| ضریب VAF | فرضیه |
|----------|---|
| ۰/۶۱۷ | خودرهبی از طریق آوای سازمانی، تأثیر مثبت و معنادار بر خودکارآمدی دارد |

با توجه به اینکه ضریب VAF بین ۰/۲ و ۰/۸ قرار دارد، نشان می‌دهد که آوای سازمانی در رابطه بین خودرهبی و خودکارآمدی تأثیر نسبتاً بالایی دارد. بنابراین فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش، بررسی تأثیر خودرهبی بر خودکارآمدی سازمانی با توجه به نقش آوای سازمانی است. به منظور انجام این پژوهش، کتابداران دانشگاه آزاد اسلامی را مورد بررسی قرار دادیم، زیرا این اعتقاد وجود دارد که دانشگاه آزاد، سازمانی مردمی با توزیع گسترده در سطح کشور است، بنابراین، کتابخانه‌ها و کتابداران آن، جایگاه قابل توجهی در جامعه و بین مردم دارند و به همین علت، می‌توانند در تحقق اهداف بیانیه گام دوم انقلاب نقش مهمی ایفا کنند.

بررسی پرسشنامه‌ها نشان داد، تعداد کتابداران زن در کتابخانه‌های واحدهای جامع کمی بیشتر از مردان است (۵۹ درصد زنان و ۴۱ درصد مردان)، مدرک تحصیلی ۶۳ درصد کتابداران، کارشناسی ارشد می‌باشد و بعد از آن مدرک کارشناسی با ۱۶ درصد و مدرک دکتری با ۱۳ درصد فراوانی است، ۵۶ درصد کتابداران در رده سنی ۴۱ تا ۵۰ سال قرار دارند، ۳۸ درصد کتابداران، دارای سابقه کاری ۱۶ تا ۲۰ سال هستند. با توجه به پژوهش‌های صورت گرفته که ارتباط بعضاً مثبت یا منفی خودرهبی، خودکارآمدی و آوا با جنسیت (بندل و همکاران، ۲۰۱۹؛ ویلسون و همکاران، ۲۰۰۹؛ کوپر و همکاران، ۲۰۲۱)، سن، سابقه کاری (لی و همکاران، ۲۰۱۶) و میزان تحصیلات (اوگرلوگلو و همکاران) را نشان داده بود؛ می‌توان نتیجه گرفت که با توجه به تنوع سنی، سابقه کاری، جنسیت و تحصیلات در کتابداران می‌توان با برنامه‌ریزی و آموزش‌های لازم و تشویق کتابداران، رفتارهای خودرهبی، خودکارآمدی و آوا را در آنها تقویت نمود و از نتایج آن در کتابخانه‌های دانشگاهی بهره برد.

با انجام تحلیل‌ها در این پژوهش، مشخص شد که آوای سازمانی در رابطه خودرهبی و خودکارآمدی تأثیر به نسبت بالایی دارد. پس، بنا بر اعتقاد پژوهشگران گذشته چون مقیرکنتی^۱ (۲۰۱۸)، به منظور افزایش عملکرد فردی و سازمانی، باید این آوای سازمانی تقویت شود. نتایج این پژوهش با یافته‌های گانش و همکاران نیز همسو می‌باشد که نشان دادند خودرهبی به افزایش خودکارآمدی کمک می‌کند و در نتیجه خروجی‌های آن به نفع سازمان است (گانش^۲ و همکاران، ۲۰۱۹؛ مقیرکنتی، ۲۰۱۸)؛ به عنوان مثال همان طور که ون دورسن بوگ و همکاران در ۲۰۲۲ نشان دادند، با انگیزش خودمختار، اهتمام کاری (درگیر شدن در کار) افزایش می‌یابد. دانشگاه آزاد نیاز به کارکنانی دارد که انگیزش درونی داشته باشند، پس باید به آنها آموزش داد که اهداف را تنظیم و بر خود نظارت داشته باشند، چون همان طور که قبلاً ذکر شد این عوامل به اعتقاد وندرسون و همکارانش (۲۰۲۰) منجر به خودمختاری و بازخورد در کار می‌شود، و با توجه به نتیجه این

1. Megheirkounti

2. Ganesh

پژوهش انتظار می‌رود که رفتار آوا در کارکنان بروز کند. خود سازمان دانشگاه آزاد هم باید زمینه آوا را ایجاد کند که این کار همان طور که سمپل و همکاران (۲۰۱۷) اشاره کردند، از طریق دوره‌های آموزشی خودرهبری فراهم می‌شود. از طریق این دوره‌های آموزشی، کتابداران دانشگاه آزاد یاد می‌گیرند که اهداف خود را تنظیم کنند، خودصحتی مثبت داشته باشند، به تدریج مسئولیت و عواقب کارها را بر عهده خودشان بگیرند، انگیزه درونی خود را بالا ببرند. این موارد مستلزم توانمندسازی افراد بالا دستی است، در غیر این صورت کارکنان آزادی لازم برای توسعه مهارت‌ها را طبق گفته یون^۱ و همکاران (۲۰۰۶) نخواهند داشت. مدیران باید بدانند که ابراز نظر و اجماع نشانه سلامتی سازمان‌ها است (حسنپور و عسکری، ۱۳۹۱).

با عنایت به رویکردهای توسعه فردی- در این پژوهش خودرهبری و خودکارآمدی و آوای سازمانی - و توجه به سرمایه‌های اصلی سازمان‌های امروزی، یعنی همان کارکنان، معاونان و مدیران پژوهشی و اداری دانشگاه آزاد باید توجه کنند که پیشنهادها و عقاید کتابداران اهمیت دارد، اعتماد کارکنان به سازمان و وجود مدیرانی که پذیرای پیشنهادها باشند، منجر به انگیزش کتابداران و مشارکت در امور سازمان و در نهایت منجر به پیشنهادهای نوآورانه می‌شود.

بنابراین باید زیرساخت و زمینه‌ای فراهم شود تا کتابخانه‌های دانشگاه آزاد هم از طریق مشارکت کارکنان و شنیدن آوای آنها، به اهداف خود برسند (سیفاتو و دیگران، ۲۰۲۰)

شنیدن آوای کتابداران که بخشی از جامعه کارکنان دانشگاه را تشکیل می‌دهد و در ارتباط مستقیم با مراجعه کنندگان این سازمان است، کمک می‌کند تا بتوانند اشتباهات خود را اصلاح کنند و نقاط ضعف خود را برطرف نمایند .

فراهم کردن زمینه آوای سازمانی به خود کتابداران هم فرصت می‌دهد که مشارکت بیشتری در امور سازمانی داشته باشند و ایده‌های جدید تولید کنند (جی‌ها، ۲۰۲۱) و با مسئولان ارشد خود آنها را مطرح کنند، و به اعتقاد ادmondسون تغییرات مورد نیاز را با افراد بالادستی و رده بالا مانند معاونان و روسای دانشگاه در میان بگذارند. در نتیجه، فضای رقابتی ایجاد می‌شود که هم به پیشرفت کتابداران و هم دانشگاه کمک می‌کند و در نهایت منجر به رضایت مراجعه کنندگان این سازمان بزرگ و هم تعهد شغلی کتابداران می‌شود. در نهایت، زمینه‌ای فراهم می‌شود که سایر کارکنان دانشگاه نیز، با یکدیگر به رقابت می‌پردازند و رفتارهای نوآورانه بروز دهند. نتایج این پژوهش به تأیید پژوهش‌ها و همکاران می‌پردازد، خودکارآمدی در افراد، منجر به احساس مسئولیت و درگیر شدن بیشتر در شغل می‌شود و کتابدار قابلیت‌های خود را تقویت و بیشتر به کار می‌گیرد در نتیجه باعث رضایت بیشتر و حس ارزشمندی او می‌شود، البته عکس این موضوع هم صادق است یعنی کتابدار با سطح پایین خودکارآمدی، سلامت روانش در معرض آسیب قرار دارد. تمرکز بر جنبه‌های مثبت کار و عدم توجه به جنبه‌های منفی کار باعث تشویق افراد می‌شود و به نوعی رقابت ایجاد می‌کند و انرژی بخش می‌باشد. الگوهای فکری سازنده هم به فرد کمک می‌کند تا به شیوه‌ای بیندیشد که بر کار او تأثیر مثبت بگذارد.

ایجاد و تقویت یک سیستم آوایی در کتابخانه‌های دانشگاه آزاد، به ترغیب کارکنان به بروز آوا در سازمان مؤثر است. با توجه به اینکه به عقیده اخوان خرازیان و همکاران (۱۳۹۳) کارکنان به ارزیابی فایده رفتار آوایی می‌پردازند، پیشنهاد می‌شود که دوره جلب رضایت مشتری هم برای کتابداران برگزار شود و برای کتابداران، تبیین شود که خدمات سطح بالای کتابخانه‌ای برای دانشگاه مزیت رقابتی دارد و از نظر جذب دانشجو به نفع دانشگاه است تا بتواند در رقابت جذب دانشجو با دانشگاه‌های دیگر موفق شود، چون در این مسیر، کتابداران هم مانند سایر کارکنان نقش مهمی دارند؛ چه بسا کتابخانه‌های دانشگاه آزاد، امکاناتی دارند که خیلی از کتابخانه‌های دیگر در کشور این امکانات را ندارند.

از طرفی، افراد مافوق کارکنان از جمله مدیران، معاونان حوزه‌های پژوهشی و اداری که کارکنان کتابخانه‌ها زیر نظر آنها کار می‌کنند، به نظرات کارکنان کتابخانه گوش بدهند و از تخصص و پیشنهادهای آنها استفاده نمایند زیرا این افراد از طرفی در ارتباط مستقیم با مراجعه کنندگان هستند و از طرف دیگر بهترین افرادی هستند که مجموعه و خدمات کتابخانه را می‌شناسند و نیازهای مراجعان را تشخیص دهند،

^۱.Yun

در غیر این صورت طبق نظر لیو و همکاران (۲۰۱۰) و زارعی متین (۱۳۹۰) از اظهار نظر خودداری می‌کنند، این مقوله، به کیفیت خدمات کتابخانه آسیب می‌زند، زیرا مشکلات همان طور حل و فصل نشده رها می‌شود و منجر به مشکلات عدیده تری در این بخش خدماتی می‌شود.

بنابراین، مدیران کتابخانه‌ها و افراد بالادستی مانند مدیران و معاونان پژوهشی و اداری این سازمان، برای آموزش خودرهبی، زمینه را از طریق برگزاری مصاحبه و آزمون روان‌سنجی فراهم نمایند و البته توجه به این نکته هم مهم است که کارکنان با ویژگی‌های شخصیتی مانند گشادگی، هوشیاری، خوش‌بینی و امیدواری، برای خودهدایتی و خودانگیزی آمادگی بیشتری برای خودرهبی دارند (ابید، ۲۰۲۱؛ حریری و همکاران، ۲۰۲۱)، ولی در این پژوهش نشان دادیم که، افرادی که خودانگیزی - که پیامد خودرهبی است - دارند، ترجیح می‌دهند رفتار فراقشی نظیر آوا بروز دهند، زیرا آوا یک رفتار داوطلبانه فراسازمانی^۱ است (پیکولو و کولکیت^۲، ۲۰۰۶؛ گانگه و دسی^۳، ۲۰۰۵)، خود کتابداران دانشگاهی هم می‌توانند با آموزش راهبردهای فعال خودرهبی نظیر خودنظارتی، نیازهای اساسی خود را برآورده کنند، بنابراین انگیزش درونی و دوام یادگیری افزایش می‌یابد (وانگ و دیگران، ۲۰۲۱) با توجه به اینکه اسپریتزر و پوراس (۲۰۱۴) بیان کردند که پیشرفت‌های کاری، روی رفتارهایی مانند آوا، مؤثر است، سازمان‌ها باید علاوه بر خودرهبی، به ترویج پیشرفت کاری هم بپردازند به عنوان مثال، روءسای کتابخانه‌ها که با افراد بالادستی بیشتر در ارتباط هستند، اطلاعات بیشتری دارند و سعی نمایند این اطلاعات را در اختیار کتابداران قرار دهند، محیط کاری قابل اعتماد ایجاد کنند و قدرت تصمیم‌گیری بیشتری به کارکنان بدهند، این پژوهش نشان داد که خودرهبی از طریق آوای سازمانی بر خودکارآمدی مؤثر است بنابراین به افزایش دانش و درک ما راجع به پدیده خودرهبی کمک قابل توجهی کرد.

منابع

- اخوان خرازیان، م.، خاکدامن، ح.، و کشوری راهوار، م. (۱۳۹۳)، آیا کسی صدای مرا می‌شنود؟ تعریف مفهوم آوای کارمند در سازمان. دومین همایش ملی مدیریت کسب و کار، همدان، ایران.
- حسنپور، الف.، و عسگری، م. (۱۳۹۱). سکوت سازمانی و راه‌کارهای کاربردی برای برون رفت از آن. *ماهنامه مدیریت تدبیر*؛ ۲۳(۲۴۸)، ۵۹-۶۴.
- راهدارپور، ج.، اکاتی، ح.، و میری، م. (۱۴۰۱). تأثیر خود رهبری بر آینده مدیریت منابع انسانی با توجه به نقش میانجی مشارکت کاری معلمان جوان استان سیستان و بلوچستان. *سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت*، ۶(۳)، ۵۸۳-۵۹۲.
- رضائی، ح. و زمانی، م. (۱۴۰۰) بررسی نقش تعدیلی خودکارآمدی و خودنظارتی در ارتباط بین انگیزه مدیریت تصویر سازی و رفتار آوا معلمان تربیت بدنی استان گلستان. *جامعه‌شناسی آموزش و پرورش*، ۷(۱)، ۱۸۵-۱۹۲. doi:10.22034/ijes.2021.524451.0
- زارعی متین، ح.، طاهری، ف.، و سیار، الف. (۱۳۹۰). سکوت سازمانی: مفاهیم، علل و پیامدها. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، ۶(۲۱).
- سلیمانی، م. (۱۳۹۸). *بررسی تأثیر کار عاطفی بر روی رضایت شغلی با در نظر گرفتن نقش تعدیل گر خودکارآمدی*. [پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی].
- سند تحول و تعالی دانشگاه آزاد اسلامی: برنامه پنج ساله راهبردی عملیاتی (۱۴۰۰-۱۴۰۵) برای تحقق سند دانشگاه اسلامی و دیگر اسناد بالادستی در حوزه علم و فناوری. <https://iaiu.ir/file/download/news/649ff600e266a-new1402.pdf>

Reference

1. Pro-organizational
2. Piccolo & Colquitt
3. Gagne & Deci

- Abid, G., Arya, B., Arshad, A., Ahmed, S., & Farooqi, S. (2021). Positive personality traits and self-leadership in sustainable organizations: Mediating influence of thriving and moderating role of proactive personality. *Sustainable Production and Consumption*, 25, 299-311.
- Akhawan Kharazian, M., Khakdaman, H., Keshvari Rahvar, M. (2013). Does anyone hear my voice? Definition of the concept of employee voice in the organization, *the second national business management conference*, Hamadan, Iran. [In Persian]
- Amiri, M., Vahedi, H., Mirhoseini, S. R., Eghtesadi, A. R., & Khosravi, A. (2019). Study of the Relationship Between Self-Efficacy. *General Health and Burnout Among Iranian Health Workers*, 10(6), 359-267. <https://doi.org/10.1016/j.phrp.2012.03.003>
- Bendell, B. L., Sullivan, D. M., & Marvel, M. R. (2019). A gender-aware study of self-leadership strategies among high-growth entrepreneurs. *Journal of Small Business Management*, 57(1), 110-130.
- Brinsfield, C. T. (2013). Employee silence motives: Investigation of dimensionality and development of measures. *Journal of Organizational Behavior*, 34(5), 671-697. <https://doi.org/10.1002/job.1829>
- Castellano, S., Chandavimol, K., Khelladi, I., & Orhan, MA. (2021). Impact of self-leadership and shared leadership on the performance of virtual R&D teams. *Journal Of Business Research*, 128, 578-586. Doi:10.1016/j.jbusres.2020.12.030.
- Chipu, M., & Downing, C. (2020). Professional nurses' facilitation of self-care in intensive care units: A concept analysis. *International journal of nursing sciences*, 7(4), 446-452.
- Cooper, R., Mosseri, S., Vromen, A., Baird, M., Hill, E., & Probyn, E. (2021). Gender matters: A multilevel analysis of gender and voice at work. *British Journal of Management*, 32(3), 725-743.
- Demir, S. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 20(85), 205-224.
- Document of transformation and excellence of Islamic Azad University 5-Year Strategic Operational plan to fulfill the document of Islamic Azad University and other upstream documents in the field of science and technology. <https://iau.ir/file/download/news/649ff600e266a-new1402.pdf>. [In Persian]
- Edmondson, A. C., & Besieux, T. (2021). Reflections: voice and silence in workplace conversations. *Journal of Change Management*, 21(3), 269-286.
- Ganesh, M. P., López-Cabarcos, M. Á., & Vázquez-Rodríguez, P. (2019). Are self-leaders more willing to mentor others? A study among Indian and Spanish university teachers. *Cross Cultural & Strategic Management*, 26(2), 223-245
- Harari, M.B., Williams, E.A., & Castro, S.L., Brant, K.K. (2021). Self-leadership: A meta-analysis of over two decades of research. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 94, 890-923.
- Hassanpoor, A., & Asgari, M. (2011). Organizational silence and practical solution to get out it. *Journal Of Management Of Tadbir*, 23(248), 59-64. [In Persian]
- Hu, N., Li, Y., He, S. S., Wang, L. L., Wei, Y. Y., Yin, L., & Chen, J. X. (2020). Impact of the Family Environment on the Emotional State of Medical Staff During the COVID-19 Outbreak: The Mediating Effect of Self-Efficacy. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.576515>
- Hyrkkänen, U., Putkonen, A., & Vartiainen, M. (2007). Complexity and workload factors in virtual work environments of mobile work. *Ergonomics and Health Aspects of Work with Computers: International Conference, EHAWC 2007, Held as Part of HCI International 2007, Beijing, China, July 22-27, 2007. Proceedings* (pp. 85-94). Springer Berlin Heidelberg.
- Jha, S. (2022). Employee voice behavior: A moderated mediation analysis of high-performance work system. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(7), 3100-3117.
- Li, F., Li, A., & Zhu, Y. (2016). Employee work experience, locomotion, and voice behavior. *Social Behavior And Personality: An International Journal*, 44(11), 1851-1862.
- Liu, W., Zhu, R., & Yang, Y. (2010). I warn you because I like you: Voice behavior, employee identifications, and transformational leadership. *The Leadership Quarterly*, 21(2010), 189-202.
- Makara-Studzińska, M., Golonka, K., & Izydorczyk, B. (2019). Self-efficacy as a moderator between stress and professional burnout in firefighters. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(183), 1-16.
- Megheirkouni, M. (2018). Self-leadership strategies and career success: insight on sports organizations. *Sport, Business and Management: An International Journal*, 8(4), 393-409.
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270-295.
- Pekkala, K., & van Zoonen, W. (2022). Work-related social media use: The mediating role of social media communication self-efficacy. *European Management Journal*, 40(1), 67-76.
- Pohler, D., Luchak, A. A., & Harmer, J. M. (2020). 11. The missing employee in employee voice research. *Handbook of Research on Employee Voice*, 177.

- Rahdarpour, J., Okati, H., & Miri, M. (2022). The Impact of Self-Leadership on the Future of Human Resource Management with Regard to the Mediating Role of Work Participation of Young Teachers in Sistan and Baluchistan Province. *Islamic Life Style*, 6 (3), 583-592. [In Persian]
- Rezaei, H., & Zamani, M. (2021). Investigating the Modulatory Role of Self-Efficacy and Self-Monitoring in the Relationship between Illustration Management Motivation and AVA Behavior of Physical Education Teachers in Golestan Province. *Iranian Journal of Educational Society*, 7(1), 185-192. doi: 10.22034/ijes.2021.524451.0. [In Persian]
- Rošková, E., & Faragová, L. (2020). Job Crafting, Work Engagement, Burnout: Mediating Role of Self-Efficacy. *Studia Psychologica*, 62(2), 148-163.
- Rasheed, M. A., Shahzad, K., & Nadeem, S. (2021). Transformational leadership and employee voice for product and process innovation in SMEs. *Innovation & Management Review*, 18(1), 69-89.
- Sampl, J., Maran, T., Furtner, & M. R. (2017). A randomized controlled pilot intervention study of a mindfulness-based self-leadership training (MBSLT) on stress and performance. *Mindfulness*, 8, 1393-1407.
- Schwarzer, R. (1993). *Measurement of perceived self-efficacy: Psychometric scales for crosscultural research*. Free University of Berlin
- Sifatu, W. O., Sjahrudin, H., Fajriah, Y., Dwijendra, N. K., & Santoso, A. (2020). Innovative work behaviors in pharmacies of Indonesia: Role of employee voice, generational diversity management and employee engagement. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(2), 725-734.
- Song, Y., Tian, Q. T., & Kwan, H. K. (2022). Servant leadership and employee voice: a moderated mediation. *Journal of Managerial Psychology*, 37(1), 1-14.
- Sun, J., Song, Y., & Yu, G. (2021). How to Expand and Fill the Self in Organizations: The Role of Interpersonal Processes in The Employee Organizational Identity Construction. *Frontiers In Psychology*, 12, 634-691.
- Talsma, K., Schütz, B., & Norris, K. (2019). Miscalibration of self-efficacy and academic performance: Self-efficacy ≠ self-fulfilling prophecy. *Learning and Individual Differences*, 69, 182-195.
- Travis, DJ., Gomez, JR., & Mor Barak, ME. (2011). Speaking up and stepping back: Examining the link between employee voice and job neglect. *Children and Youth Services Review*, 33(10), 1831-1841
- Ugurluoglu, O., Saygili, M., Ozer, O., & Santas, F. (2015). Exploring the impacts of personal factors on self-leadership in a hospital setting. *The International Journal of Health Planning And Management*, 30(1), 3-13.
- Van Dorssen-Boog, P., De Jong, J., Veld, M., & Van Vuuren, T. (2020). Self-leadership among healthcare workers: A mediator for the effects of job autonomy on work engagement and health. *Frontiers In Psychology*, 11, 1420.
- Van Dorssen-Boog, P., van Vuuren, T., de Jong, J. P., & Veld, M. (2021). Facilitating health care workers' self-determination: The impact of a self-leadership intervention on work engagement, health, and performance. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 94(2), 259-281
- Wang, T., Wang, D., Liu, Z. (2021). Feedback-seeking from team members increases employee creativity: the roles of thriving at work and mindfulness. *Asia Pacific Journal of Management*, 1-20.
- Wilson, F., Kickul, J., Marlino, D., Barbosa, S. D., & Griffiths, M. D. (2009). An analysis of the role of gender and self-efficacy in developing female entrepreneurial interest and behavior. *Journal Of Developmental Entrepreneurship*, 14(02), 105-119.
- Yun, S., Cox, J., & Sims Jr, H. P. (2006). The forgotten follower: a contingency model of leadership and follower self-leadership. *Journal of managerial psychology*, 21(4), 374-388.
- Zareematin, H., Taheri, F., & Sayyar, A. (2012) Organizational silence: concepts, antecedents, and consequences. *Iranian Journal of Management Sciences*, 6 (21), 77-104. [In Persian]