

Multilevel Analysis of the Effect of Job Characteristics on Knowledge Sharing Mediating Role of Organizational Identification

Faraj Allah Rahimi

PhD in business Management; Assistant Professor;
Management Department; Shahid Chamran University of Ahvaz;
Corresponding Author rahimi2053@yahoo.com

Reza Salehi

MSc in Business Management;
Shahid Chamran University of Ahvaz; rez4salehi@gmail.com

Received: 27. Nov. 2016 Accepted: 25, Jun. 2017

Abstract: Today, the issue of knowledge acquisition and sharing it in the work field, especially in knowledge-based organizations has become more important. A library is a knowledge-oriented organization and the librarians are knowledge workers in the library. So, how to encourage librarians to share their knowledge and self-learning is very important. On the one hand, surveys show that designing work has enormous impact on the organization environment and on the other hand on sharing of knowledge among employees. This study aimed to analyze multilevel impact of job characteristics on knowledge sharing with the mediating role of organizational identification. The current survey is an applied study from the perspective of its objectives and from the viewpoint of data collection can be considered as a descriptive-survey study. Statistical population of the research is all of the librarians in public and academic libraries in the city of Ahwaz. Accordingly, a number of 108 librarians from 16 libraries in the city of Ahwaz were selected as a sample. The results analyzed on the individual level (librarians) showed that organizational identification has a significant and positive impact on knowledge sharing among librarians. Also motivational job characteristics have a significant and positive impact on organizational identification. The findings of multilevel model showed that the variable of group's level social job characteristics has moderating effect between levels in relationship between the organizational identification and knowledge sharing and the moderating role of social job characteristics in the relationship between motivational job characteristics and organizational identification was rejected.

Keywords: Knowledge Sharing, Organizational Identification, Motivational Job Characteristics, Social Job Characteristics, Library

Iranian Journal of
**Information
Processing and
Management**

Iranian Research Institute
for Science and Technology
ISSN 2251-8223
eISSN 2251-8231
Indexed by SCOPUS, ISC, & LISTA
Vol. 33 | No. 3 | pp. 453-486
Spring 2018



تحلیل چندسطحی تأثیر ویژگی‌های شغل بر اشتراک دانش با نقش میانجی هویت سازمانی

فوج‌اله رحیمی

دکتری مدیریت بازرگانی؛
گرایش مدیریت منابع انسانی؛ استادیار؛
گروه مدیریت بازرگانی؛ دانشگاه شهید چمران اهواز؛
پدیده‌آور رابط rahimi2053@yahoo.com

رضا صالحی

کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی؛ گرایش تحول؛
دانشگاه شهید چمران اهواز rez4salehi@gmail.com



دریافت: ۱۳۹۵/۰۹/۰۷ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۴/۰۴ مقاله برای اصلاح به مدت ۲۳ روز نزد پدیده‌آوران بوده است.

فصلنامه | علمی پژوهشی
پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران
شاپا (چاپی) ۸۲۲۳-۲۲۵۱
شاپا (الکترونیکی) ۸۲۳۱-۲۲۵۱
نمایه در SCOPUS، ISI، LISTA و
ijpm.irandoc.ac.ir
دوره ۳۳ | شماره ۳ | صص ۹۹۹-۱۰۲۲
بهار ۱۳۹۷



چکیده: امروزه، موضوع کسب دانش و به اشتراک گذاری آن در زمینه‌های کاری، به‌ویژه در سازمان‌های دانش‌محور، اهمیت یافته است. کتابخانه‌ها نیز جزء سازمان‌های دانش‌محور محسوب می‌شوند و کتابداران، کارکنان دانشی درون کتابخانه به حساب می‌آیند. از این رو، چگونگی تشویق کتابداران به بهبود اشتراک دانش از اهمیت زیادی برخوردار است. از طرفی، بررسی‌ها نشان می‌دهد که طراحی شغل تأثیر عظیمی بر جو سازمان و در نهایت، بر بهبود اشتراک دانش بین کارکنان دارد. پژوهش حاضر با هدف تحلیل چندسطحی تأثیر ویژگی‌های شغلی بر اشتراک گذاری دانش با نقش میانجی هویت سازمانی انجام شده است. این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق کتابداران تمامی کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر «اهواز» است. بر این اساس، تعداد ۱۰۸ کتابدار از ۱۶ کتابخانه در شهر «اهواز» به‌عنوان نمونه انتخاب شده است. نتایج پژوهش در مورد تحلیل سطح فردی (کتابداران) نشان داد که هویت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر اشتراک گذاری دانش در بین کتابداران دارد. همچنین، ویژگی‌های انگیزشی شغل تأثیر مثبت و معناداری بر هویت سازمانی دارد. یافته‌های مدل چندسطحی نشان داد که متغیر سطح گروهی، یعنی ویژگی‌های اجتماعی شغل اثر تعدیل‌کنندگی بین سطحی بر رابطه بین هویت سازمانی و اشتراک گذاری دانش دارد و نقش تعدیل‌گر ویژگی‌های اجتماعی در رابطه بین ویژگی‌های انگیزشی شغل و

هویت سازمانی رد شده است.

کلیدواژه‌ها: اشتراک دانش، هویت سازمانی، ویژگی‌های انگیزشی شغل، ویژگی‌های اجتماعی شغل، کتابخانه

۱. مقدمه

در سال‌های اخیر، مدیریت دانش یکی از جالب‌ترین و چالش‌انگیزترین موضوعات مدیریت کسب و کار بوده است و دایره کاربرد آن همواره با سایر مباحث عرصه مدیریت گسترده‌تر می‌شود. مدیریت دانش فرایندی است که به سازمان‌ها در شناسایی، انتخاب، سازماندهی، انتشار و انتقال اطلاعات مهم و مهارت‌هایی که بخشی از سابقه سازمان‌اند و عموماً به صورت ساختار نیافته در سازمان وجود دارند، یاری می‌رساند (سلطانی، نیکوکار و دارابی ۱۳۹۳). از این رو، کارکنان سازمان به عنوان صاحبان دانش و مهم‌ترین سرمایه‌سازان دانش در نقش ابزاری که می‌تواند دانش موجود را گردآوری کرده، نظم و ترویج دهد، اهمیت زیادی پیدا کرده‌اند (Muqadas et al. 2017). تحقیقات حاکی از آن است که فرهنگ اشتراک دانش یکی از مهم‌ترین عوامل اجرای اثربخش مدیریت دانش در سازمان‌ها است. زمانی که افراد اطلاعات، فعالیت‌های مؤثر، دیدگاه‌ها، تجربیات، درس‌های آموخته‌شده عملی یا غیرعملی خود را با سایر افراد به اشتراک می‌گذارند، بهره‌وری در قسمت‌های مختلف سازمان ارتقا پیدا می‌کند (Tangaraja et al. 2016). امروزه، مطالعات پژوهشی در ارتباط با موضوع کسب دانش و به اشتراک گذاری آن در زمینه‌های کاری، به ویژه در سازمان‌های دانش‌محور اهمیت یافته است. کتابخانه‌ها نیز جزء سازمان‌های دانش‌محور محسوب می‌شوند و کتابداران، کارکنان دانشی درون کتابخانه به حساب می‌آیند (Chang and Wu 2013). برای کتابداران که به طور سنتی با فعالیت‌هایی نظیر تولید، گردآوری، دریافت، تکثیر، ساختارسازی، ذخیره و بازیابی و اشاعه اطلاعات در ارتباط‌اند، آگاهی از مدیریت دانش و پیشرفت‌های آن، چگونگی اشتراک گذاری دانش در سازمان، و به کارگیری اصول آن در جای مناسب ضرورت دارد (زارعی و مؤمنی ۱۳۹۳). همچنین، افزایش تعداد منابع الکترونیکی متنوع موجب استفاده مشکل‌تر و دسترسی سخت‌تر به خدمات عرضه‌شده توسط کتابخانه‌ها شده است. منابع مرجع متنوعی که در کتابخانه‌ها نگهداری می‌شود، شامل مجلات الکترونیکی، پایگاه‌های داده آنلاین، وبسایت‌های

حرفه‌ای، و منابع دیجیتال دیگر است (Sharifabadi 2006). این منابع اطلاعاتی گسترده موجب شده که کتابخانه‌ها سخت‌تر بتوانند مسائل مربوط به خوانندگان را اداره کنند. جهت پاسخگویی سریع به سؤالات خوانندگان، کتابدارها به دانش به‌روزشده مداومی نیاز دارند که خود موجب چالش‌های بسیاری است (Hawkins 2000). از این رو، چگونگی تشویق کتابداران برای اشتراک‌گذاری دانش و یادگیری از یکدیگر از اهمیت زیادی برخوردار است. اگرچه دانش برای هر سازمانی یک مزیت رقابتی به‌شمار می‌رود، اما در سال‌های اخیر شعار «دانش قدرت است» به شعار «اشتراک دانش قدرت است» تغییر یافته است (خدییور و ابراهیم‌پور ۱۳۹۴).

تحقیقات زیادی به بررسی اشتراک دانش در سازمان‌ها پرداخته‌اند و برخی از آن‌ها به اهمیت تأثیر هویت سازمانی بر اشتراک دانش اشاره دارند (Zhu 2016; Carmeli, Atwater, and Levi 2011; Chang and Wu 2013). این پژوهش‌ها نشان می‌دهند که هویت سازمانی یک عامل اثرگذار و انگیزه‌بخش جهت بهبود اشتراک دانش در سازمان‌هاست. هویت سازمانی اشاره به وفاداری و هویت افراد درون سازمان دارد. احساس رابطه قوی با سازمان، احساس افتخار و تعلق خاطر و همچنین، میزان به رسمیت شناختن افراد سازمان بیانگر فاکتور هویت سازمانی است. کارکنانی که هویت سازمانی بالایی دارند، به خاطر عضویت در سازمان احساس شادی و نشاط می‌کنند. کارکنان با هویت سازمانی بالاتر تمایل و انگیزه بیشتری برای به اشتراک‌گذاری دانش دارند (McGee and Ford 1987). «کارملی، آتواتر و لوی» و «چانگ و وو» مستقیماً به ارزیابی تأثیر هویت سازمانی بر اشتراک دانش پرداخته و به این نتیجه رسیده‌اند که بهبود و تقویت اشتراک دانش در کتابخانه‌ها از طریق شکل‌دهی به هویت سازمانی کارکنان صورت می‌پذیرد (Carmeli, Atwater, and Levi 2011; Chang and Wu 2013). از طرفی، مطالعات نشان می‌دهد که بین ویژگی‌های انگیزشی شغل و هویت سازمانی کارکنان ارتباطی قوی وجود دارد (Chang and Wu 2013; Gozukara 2016). این پژوهش‌ها نشان می‌دهند که راه‌های مختلف طراحی شغل تأثیر عظیمی بر جو سازمانی دارد. همچنین، علاوه بر ویژگی‌های انگیزشی شغل، ویژگی‌های اجتماعی شغل نیز بر ادراک مثبت کارکنان از حمایت محیط کارشان تأثیرگذار بوده و این امر می‌تواند منجر به سطح بالاتری از اشتراک دانش در میان اعضا گردد. ویژگی‌های اجتماعی شغل در یک محیط کاری گروه‌محور بیانگر ادراک مثبت کارکنان از محیط بین فردی در محیط کار است (Wen-Chung et al. 2012).

تحقیقات قبلی در زمینه عوامل مؤثر بر اشتراک دانش عمدتاً مبتنی بر رویکرد یک‌سطحی (یا سطح فردی یا سطح سازمانی) بوده‌اند. از این رو، یافته‌های حاصل از تحلیل‌های یک‌سطحی ممکن است رویکرد جامعی برای انعکاس واقعیت‌های سازمانی ارائه ندهد. «توراکو» بر اهمیت اتخاذ یک رویکرد چندسطحی برای تحلیل مباحث مربوط به رفتار سازمانی تأکید می‌کند (Torraco 2005). به عبارت دیگر، طی دهه‌های اخیر، محققان سطح خرد سازمان برای درک رفتارهای فردی تلاش زیادی نموده‌اند، در حالی که محققان سطح کلان برای درک رفتارهای گروهی و سازمانی به تحقیق و مطالعه پرداخته‌اند. هیچ کدام از این دیدگاه‌ها به تنهایی نمی‌تواند به صورتی مناسب رفتار سازمانی را تبیین نماید. دیدگاه کلان از نحوه تأثیر رفتار فردی، ادراکات، احساسات و تعاملات بر پدیده‌های سطح بالاتر غفلت می‌ورزد. در مقابل، دیدگاه خرد نیز عوامل زمینه‌ای را که در نهایت پدیده‌های سطح کلان را شکل می‌دهند، نادیده می‌گیرد. با وجود این، تحقیقات اندکی وجود دارد که در آنها تأثیر سازمان و گروه بر رفتار فردی و یا تأثیر رفتار فردی بر گروه یا سازمان به عنوان یک کل مورد آزمون قرار گرفته باشد. انجام چنین تحقیقاتی می‌تواند منجر به ایجاد بینشی جدید در مسائل سازمان و مدیریت شده و راه را برای درک بهتر و صحیح‌تر سازمان و اجتماعات انسانی هموار سازد. بر این اساس، این پژوهش، برای پر کردن شکاف تحقیقات قبلی، یک رویکرد چندسطحی برای بررسی اثر ویژگی‌های اجتماعی شغل به عنوان یک متغیر سطح سازمانی بر روابط بین متغیرهای ویژگی‌های انگیزشی شغل، هویت سازمانی و اشتراک دانش به عنوان متغیرهای سطح فردی مورد مطالعه قرار می‌دهد تا فرایند روان‌شناختی بین متغیرها به خوبی تبیین شود.

۲. پیشینه پژوهش

۲-۱. اشتراک دانش

رفتار اشتراک گذاری دانش به عنوان هسته اصلی سازمان‌های دانش‌محور، از جمله کتابخانه‌ها، محسوب می‌شود. اشتراک دانش عبارت است از مجموعه رفتارهایی که شامل تبادل دانش و اطلاعات و کمک کردن به دیگران در این خصوص است. اشتراک دانش، شبیه رفتارهای شهروندی سازمانی است که به طور اختیاری و داوطلبانه در سازمان‌ها

انجام می‌شود (Schilligo 2007). اشتراک دانش هنگامی رخ می‌دهد که یک فرد مایل به کمک و یادگیری از دیگران در توسعه شایستگی‌های جدید است. «سنگه» می‌گوید که یادگیری به معنای درک و جذب است (Senge 1990). هدف نهایی از اشتراک دانش کارکنان، تلاش برای انتقال و تبدیل تجربیات و دانش همه افراد به دارایی‌ها و منابع سازمانی، به‌منظور افزایش و پیشبرد اثربخشی سازمانی است. کارکنان نه تنها باید دانش خود را پس از اشتراک گذاری حفظ کنند، بلکه همچنین، باید یک درون‌داد مرتبط با دانش اشتراک گذاری شده را از گروه یا طرف‌های دیگر دریافت نمایند (یوسفی، مرادی و تیشه‌ورز ۱۳۸۹). در کتابخانه‌ها اشتراک گذاری دانش به‌عنوان یک رفتار همکارانه محسوب شده و رفتاری فراتر از نقش افراد به حساب می‌آید. طبق گفته‌های «جورج و بریف»، اشتراک گذاری دانش به‌عنوان برخی از فعالیت‌های فراتر از نقش شامل کمک به همکاران، انجام فعالیت‌هایی که سازمان را از رویارویی با خطرات احتمالی مصون بدارد، ارائه نظرات سازنده^۱ و کسب دانش و مهارت‌هایی که برای سازمان سودمند باشد، در نظر گرفته می‌شود (George and Brief 1992). رفتارهای فراتر از نقش در خصوص اشتراک دانش موجب کمک به افراد سازمان می‌شود. هنگامی که به دیگران کمک می‌شود، در حقیقت، به سازمان کمک می‌شود. اشتراک دانش به احتمال زیاد، در بین افراد گروه‌هایی که با هم ارتباط رسمی یا غیررسمی خوبی از طریق دوستان و همکاران دارند، بیشتر دیده می‌شود (de Bem, Coelho, and Dandolini 2016).

۲-۲. هویت سازمانی^۲

هویت سازمانی کارکنان یک بُعد رفتاری مهم محسوب می‌شود که به‌منظور ارزیابی عملکرد کارکنان نیز مورد استفاده قرار می‌گیرد. هویت سازمانی اشاره به وفاداری و هویت افراد درون سازمان دارد. هویت سازمانی هنگامی در رفتار کارکنان پدیدار می‌شود که احساس کنند رابطه‌ای مستحکم با سازمان خود دارند. احساس افتخار و تعلق خاطر نسبت به سازمان در کارکنان و همچنین، میزان به رسمیت شناختن شغل افراد سازمان بیانگر فاکتور هویت سازمانی است. کارکنانی که هویت سازمانی بالایی دارند، به خاطر

1. offering constructive suggestions
2. organizational identification

عضویت در سازمان احساس شادی و نشاط می‌کنند (Anaza 2015). ذهنیت اشتراک دانش تنها در اثر اجرای مدیریت دانش حاصل نمی‌شود و نوعی توانایی محسوب می‌شود که نیازمند توسعه است تا در نهایت، موجب موفقیت مدیریت دانش شود. یک روش جالب توسعه این ذهنیت ممکن است توجه به این نکته باشد که آیا کارکنانی با هویت سازمانی بالاتر قصد و نیت اشتراک دانش بیشتری خواهند داشت (Chang and Wu 2013).

۲-۳. ویژگی‌های شغلی^۱

پژوهشگران معتقدند که ابعادی کلیدی در مشاغل وجود دارند که انگیزه، رضایت و عملکرد کارکنان را افزایش داده و می‌توانند منجر به حالات روان‌شناختی مهمی در کارکنان شده و پیامدها و نتایج چشمگیری برای کارکنان و سازمان‌ها به وجود آورند (Hackman and Oldham 1975; Morgeson and Humphrey 2006; Pierce, Jussila, and Cummings 2009). بر این اساس، در این پژوهش ویژگی‌های شغلی در قالب دو متغیر الف) و ویژگی‌های انگیزشی شغل به‌عنوان یک متغیر سطح فردی و ب) ویژگی‌های اجتماعی شغل به‌عنوان یک متغیر سطح سازمانی مورد بررسی قرار می‌گیرد. طبق گفته «چانگ و وو» فاکتورهای خودمختاری، تنوع و بازخورد وظیفه به‌عنوان اصلی‌ترین ویژگی‌های انگیزشی شغل در نظر گرفته می‌شوند که نگرش افراد سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهند (Chang and Wu 2013). ویژگی‌های اجتماعی شغل بیانگر ارتباطات و تعاملاتی است که کارکنان در کار تجربه می‌کنند. در یک محیط کاری حرفه‌ای و کاملاً تخصصی انجام وظیفه تا حد زیادی به کار گروهی و همکاری بستگی دارد. یعنی انجام وظیفه به ویژگی‌های اجتماعی مهمی نظیر حمایت اجتماعی، وابستگی به یکدیگر، تعامل با محیط خارجی و بازخورد از همکاران مرتبط است. ویژگی‌های اجتماعی قوی‌تر بر ادراک مثبت کارکنان از حمایت محیط کارشان تأثیرگذار بوده و این منجر به سطح بالاتری از کارآمدی در میان اعضا می‌گردد (Wen-Chung et al. 2012). در این پژوهش ویژگی‌های اجتماعی شغل به‌عنوان یک متغیر گروهی در نظر گرفته شده و از طریق محاسبه میانگین پاسخ افراد در درون گروه‌های مشابه به‌دست می‌آید.

1. work characteristics

۳. تدوین فرضیات و توسعه مدل

۳-۱. هویت سازمانی و اشتراک دانش

برخی از پژوهش‌ها به بررسی ارتباط هویت سازمانی و اشتراک دانش پرداخته‌اند. بر طبق این مطالعات، فاکتور اصلی که انگیزه‌بخش اشتراک دانش در سازمان شناخته می‌شود، هویت سازمانی است (Chang and Wu 2013). «کارملی، آتواتر، و لوی» به بررسی این موضوع پرداختند که رهبری چگونه می‌تواند از طریق ارتقاء هویت سازمانی، اشتراک دانش بین کارکنان را بهبود بخشد. نتایج اصلی این پژوهش بیانگر این موضوع بود که هویت رابطه‌ای موجب ارتقای هویت سازمانی می‌شود که به نوبه خود ارتباطی مثبت با اشتراک دانش در بین کارکنان سازمان دارد (Carmeli, Atwater, and Levi 2011). «چانگ و وو» در پژوهشی به تجزیه و تحلیل چندسطحی از زمینه کاری و جو حمایت اجتماعی در کتابخانه‌ها پرداختند. از جمله نتایج اصلی این پژوهش می‌توان به بهبود و تقویت اشتراک دانش در کتابخانه‌ها از طریق شکل‌دهی به هویت سازمانی در کارکنان سازمان اشاره کرد (Chang and Wu 2013). «راویشانکار و پن» در پژوهشی به بررسی تأثیر هویت سازمانی بر مدیریت دانش در سازمان پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان می‌دهد که هویت سازمانی موجب بهبود مدیریت دانش در سطح مدیران میانی در شرکت‌های هندی شده است. همچنین، اشتراک دانش از جمله فاکتورهای اصلی مدیریت دانش است (Ravishankar and Pan 2008). بر اساس مطالب بیان‌شده می‌توان فرضیه اول را به صورت زیر بیان نمود.

فرضیه اول: هویت سازمانی بر اشتراک دانش بین کتابداران اثر مثبت و معناداری دارد.

۳-۲. ویژگی‌های شغلی، هویت سازمانی و اشتراک دانش

در زمینه ویژگی‌های شغلی، پژوهش‌هایی به بیان ارتباط قوی بین ویژگی‌های انگیزشی شغلی و تعهد و وفاداری سازمانی پرداخته‌اند (Welsch and LaVan 1981). همچنین، برخی از پژوهش‌ها به بررسی ویژگی‌های انگیزشی شغل و هویت سازمانی پرداخته‌اند. در طراحی ویژگی‌های انگیزشی شغل در سطح فردی، فاکتورهای خودمختاری، تنوع وظیفه و بازخورد وظیفه در مطالعاتی متعدد به عنوان هسته اصلی ویژگی‌های انگیزشی شغل محسوب می‌شوند که تأثیر به‌سزایی بر روی هویت سازمانی افراد یک سازمان دارند (Chang and Wu 2013).

«چانگ و وو» در پژوهش خود نشان دادند که وظایفی با خودمختاری، تنوع وظیفه و بازخورد کافی می‌توانند موجب بهبود ادراک کارکنان از هویت سازمانی شوند. همچنین، ویژگی‌های شغلی و حمایت اجتماعی موجب تقویت اشتراک دانش در کتابخانه‌ها از طریق شکل‌دهی به هویت سازمانی کارکنان می‌شود (Chang and Wu 2013). «گوزوکارا» در پژوهشی به بررسی نقش میانجی رضایت شغلی بر رابطه بین ویژگی‌های شغلی و هویت سازمانی پرداخته است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که خودمختاری وظیفه تأثیر مثبت و معناداری بر هویت سازمانی دارد و رضایت شغلی نقش میانجی در این رابطه را داراست (Gozukara 2016). «کاترینلی» و همکاران به بررسی سوابق هویت سازمانی پرداختند. همچنین، نقش ابعاد شغلی، ویژگی‌های افراد و مشارکت شغلی در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که از میان ابعاد شغلی در نظر گرفته‌شده، خودمختاری وظیفه و تنوع شغلی بر مشارکت شغلی تأثیرگذار هستند و به‌صورت غیرمستقیم بر هویت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارند (Katrinli et al. 2009). «وجی و همکاران» به بررسی رابطه انگیزش کاری، هویت سازمانی و سلامت محیط‌های کاری پرداختند. از جمله نتایج اصلی این پژوهش آن است که بهبود انگیزه کاری و سلامت کاری موجب افزایش ویژگی‌های انگیزش شغلی و در نهایت، افزایش فاکتور هویت سازمانی می‌شود (Wegge et al. 2006). بر اساس مطالب بیان‌شده می‌توان فرضیه دوم پژوهش را به‌صورت زیر بیان نمود.

فرضیه دوم: ویژگی‌های انگیزشی شغل بر هویت سازمانی کتابداران اثر مثبت و معناداری دارد.

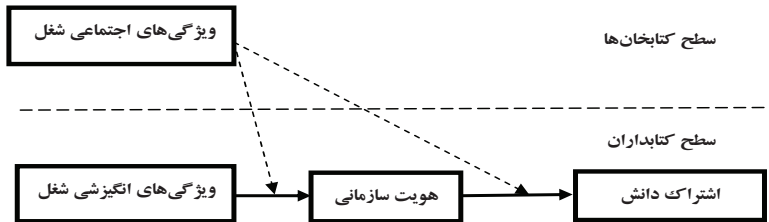
۳-۳. تعدیل‌کننده بین سطحی ویژگی‌های شغل

از ویژگی‌های مشاغل امروزی نیاز به سطح بالای همکاری بین همکاران و پویایی مستمر است که مستلزم روابط بین فردی در درون سازمان‌ها و عوامل زمینه‌ای است که سازمان‌ها با آن مواجه‌اند. به‌عبارت دیگر، کارکنان به‌عنوان کوچک‌ترین واحد کار، تحت تأثیر عوامل مختلف از سطوح بالای سازمان قرار می‌گیرند. ویژگی‌های اجتماعی شغل بیانگر میزان حمایت یک گروه از اعضای خود در کار هستند. به‌عبارت دیگر، ویژگی‌های اجتماعی شغل بیانگر سطح وابستگی کار یک فرد با کار فردی دیگر و

همچنین، میزان همکاری همکاران در ارائه اطلاعات شغلی و عملکردی است (Wen-Chung et al. 2012). بررسی ادبیات پژوهش در این زمینه نشان می‌دهد که ویژگی‌های اجتماعی شغل از سطوح بالاتر می‌تواند بر روابط بین متغیرها در سطح فردی تأثیرگذار باشد. «زایا و لومی» در پژوهشی به تحلیل چندسطحی اشتراک دانش در سازمان‌ها پرداختند. آن‌ها با اشاره به مفهوم‌سازی سازمان‌های رسمی در سطوحی مختلف از سیستم‌های شبکه‌ای به بررسی روابط بین تعاملات اجتماعی و رسمی محیط کار بر تسهیم دانش پرداخته و بیان می‌کنند که به کارگیری رویکردهای چندسطحی موجب ارائه غنی‌تری از مفاهیم زمینه‌ای در خصوص روابط درونی بین متغیرها می‌شود (Zappa and Lomi 2016). «چانگ و وو» در تحلیل چندسطحی اشتراک دانش بین کتابداران به این نتیجه رسیدند که فاکتور حمایت اجتماعی در محیط کار بر روابط بین متغیرهای سطح فردی شامل ویژگی‌های انگیزشی شغل، هویت سازمانی و تسهیم دانش بین کارکنان تأثیرگذار است (Chang and Wu 2013). در پژوهشی دیگر «یو» و همکاران نشان می‌دهند که فاکتور حمایت اجتماعی در محیط کاری به صورت تیمی بر روابط سطح زمینه‌ای تأثیرگذار است و موجب بهبود اشتراک دانش بین کارکنان می‌شود (Yu et al. 2013). مطالعه «ونچونگ» و همکاران در خصوص تحلیل چندسطحی ویژگی‌های انگیزشی و اجتماعی شغل صورت گرفته است. آن‌ها دریافته‌اند که ویژگی‌های اجتماعی شغل بر عملکرد سطح فردی اثرگذار است و روابط بین متغیرهای سطح فردی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. همچنین، در این پژوهش نقش متغیر تعدیل‌گر ویژگی‌های اجتماعی شغل در سطح گروهی بر تمامی روابط سطح فردی بین کارکنان مورد تأیید قرار گرفته است (Wen-Chung et al. 2012). بر این اساس، پژوهش حاضر یک رویکرد چندسطحی را برای بررسی اثر تعدیل‌کننده متغیر ویژگی‌های اجتماعی شغل به‌عنوان یک متغیر سطح سازمانی بر روابط بین متغیرهای ویژگی‌های انگیزشی شغل، هویت سازمانی و اشتراک دانش به‌عنوان متغیرهای سطح فردی مورد مطالعه قرار می‌دهد تا فرایند روان‌شناختی بین متغیرها به خوبی تبیین شود. بر اساس مطالب بیان‌شده می‌توان فرضیه سوم و چهارم پژوهش را به صورت زیر بیان نمود.

فرضیه سوم: ویژگی‌های اجتماعی شغل اثر ویژگی‌های انگیزشی شغل بر هویت سازمانی را تعدیل می‌کند.

فرضیه چهارم: ویژگی‌های اجتماعی شغل اثر هویت سازمانی بر اشتراک‌گذاری دانش بین کتابداران را تعدیل می‌کند.
بر اساس ادبیات تحقیق و فرضیات مطرح شده می‌توان مدل مفهومی تحقیق را به صورت شکل ۱، ترسیم کرد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (منبع: یافته‌های پژوهش)

در این پژوهش، کتابداران کتابخانه‌ها به عنوان سطح فردی (سطح کتابداران) در نظر گرفته می‌شود و همچنین، کتابداران در هر بخش کاری (در هر کتابخانه) به صورت یک دسته مجزا در نظر گرفته می‌شود که سطح سازمانی کتابخانه‌ها را تشکیل می‌دهند. با در نظر گرفتن این دسته‌بندی و در نظر گرفتن کتابداران هر کتابخانه به صورت یک دسته مجزا می‌توان به تحلیل چندسطحی روابط بین متغیرهای پژوهش پرداخت.

۴. روش تحقیق

این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق تمامی کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر «اهواز» شامل ۴۸ کتابدار کتابخانه‌های عمومی و ۱۰۲ کتابدار کتابخانه‌های دانشگاهی است که در مجموع، ۱۵۰ پرسنل کتابداری را تشکیل می‌دهد. در این پژوهش به دلیل محدود بودن و در دسترس بودن جامعه آماری از روش سرشماری استفاده شده است و پرسشنامه‌ها در تمامی کتابخانه‌های سطح شهر توزیع شده است. در نهایت، ۸۴ پرسشنامه دانشگاهی و ۲۴ پرسشنامه از کتابخانه‌های عمومی جمع‌آوری شده است. بر این اساس، در مجموع، تعداد ۱۰۸ کتابدار از ۱۶ کتابخانه به صورت دسته‌های مجزا در شهر «اهواز» به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. برای سنجش متغیرهای تحقیق از طیف پنج‌گزینه‌ای «لیکرت» (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) استفاده شد. برای ارزیابی متغیر ویژگی‌های

انگیزشی شغل از پرسشنامه (Chang and Wu (2013) و برای بررسی ویژگی‌های اجتماعی شغل از پرسشنامه طراحی شغل (Wen-Chung et al. (2012) استفاده شد. در این پرسشنامه برای سنجش ویژگی‌های انگیزشی شغل از ۱۰ گویه و برای سنجش ویژگی‌های اجتماعی شغل از ۱۵ گویه استفاده شده است. همچنین، برای سنجش متغیرهای هویت سازمانی و اشتراک دانش از پرسشنامه (Chang and Wu (2013) استفاده شده است. در این پرسشنامه هویت سازمانی با ۵ گویه و اشتراک دانش با ۵ گویه سنجیده می‌شود. برای تحلیل داده‌ها نیز از مدل‌سازی معادلات ساختاری و مدل خطی سلسله‌مراتبی استفاده شد. مدل خطی سلسله‌مراتبی یک تکنیک آماری است که برای بررسی روابط بین متغیرهای سطح فردی و گروهی و همچنین، بررسی اثر تعدیل‌کنندگی که متغیرهای سطح گروهی بر روابط بین متغیرهای سطح فردی دارند، به کار گرفته می‌شود.

۵. یافته‌های پژوهش

۵-۱. یافته‌های توصیفی پژوهش

ویژگی‌های توصیفی کتابداران به شرح جدول ۱ است.

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناختی

متغیر جمعیت‌شناختی	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۳۱
	زن	۶۹
سن	کمتر از ۳۰ سال	۱۰
	۳۰-۴۰	۵۴
	۴۱-۵۰	۲۶
	بیشتر از ۵۰ سال	۹
سطح تحصیلات	دیپلم	۱۵
	فوق دیپلم	۱۳
	لیسانس	۴۱
	فوق لیسانس به بالا	۳۱

متغیر جمعیت‌شناختی	فراوانی	درصد فراوانی
سابقه کار	۱۲	۱۱
کمتر از ۵ سال	۱۷	۱۶
۵-۱۰	۳۹	۳۶
۱۱-۱۵	۲۴	۲۲
۱۶-۲۰	۱۶	۱۵
بیش از ۲۰ سال		

همان‌طور که مشخص است، زنان با فراوانی ۶۹ درصد بیشترین تعداد پاسخ‌دهندگان را تشکیل می‌دهند. از نظر سنی بیشترین گروه مربوط به ۳۰ تا ۴۰ سال با ۵۴ درصد فراوانی است. از نظر سطح تحصیلات، بیشترین فراوانی مربوط به گروه لیسانس با درصد فراوانی ۴۱ است و از نظر سابقه کار، بیشترین فراوانی مربوط به گروه ۱۱ تا ۱۵ سال با درصد فراوانی ۳۶ است.

۲-۵. مدل اندازه‌گیری

در مدل‌های «پی‌ال‌اس»، دو مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی) و مدل ساختاری (مدل درونی) آزمون می‌شود. مدل اندازه‌گیری در ابتدا مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. برآوردهای روایی و پایایی، مدل‌های اندازه‌گیری را بر حسب معیارهای مطرح در مدل‌های بیرونی ارزیابی می‌کنند. وقتی شواهد کافی مبنی بر روایی و پایایی مدل‌های اندازه‌گیری به‌دست آمد، می‌توان مدل ساختاری (مدل درونی) را ارزیابی کرد (رحیمی ۱۳۹۵، ۸۴). نتایج مدل اندازه‌گیری در جدول ۲، در قالب شاخص‌های ضریب آلفای «کرونباخ» (برای تمام نمونه گردآوری‌شده) و ضریب پایایی مرکب و میانگین واریانس استخراج‌شده نشان داده می‌شود.

1. Partial Least Squares (PLS)
2. average variance extracted

جدول ۲. شاخص‌های ارزیابی پایایی و روایی مدل اندازه‌گیری

متغیرهای پنهان	ابعاد متغیرها	آلفای کرونباخ	ضریب پایایی مرکب	AVE	شاخص اشتراک
ویژگی‌های انگیزشی شغل	خودمختاری	۰/۸۵	۰/۹۱	۰/۷۷	۰/۴۹
	تنوع شغلی	۰/۸۷	۰/۹۲	۰/۷۹	۰/۵۳
	بازخورد وظیفه	۰/۷۸	۰/۸۷	۰/۶۹	۰/۳۶
ویژگی‌های اجتماعی شغل	حمایت اجتماعی	۰/۷۵	۰/۸۲	۰/۵۵	۰/۲۶
	وابستگی درونی اولیه	۰/۸۶	۰/۹۱	۰/۶۵	۰/۳۲
	وابستگی درونی دریافت‌شده	۰/۸۵	۰/۸۹	۰/۶۸	۰/۳۵
	بازخورد از دیگران	۰/۷۳	۰/۷۶	۰/۵۸	۰/۲۷
هویت سازمانی		۰/۸۶	۰/۸۹	۰/۶۵	۰/۴۶
اشتراک دانش		۰/۸۷	۰/۹۲	۰/۶۷	۰/۴۸

با توجه به جدول ۲، مقادیر آلفای «کرونباخ» پیش‌نمونه و کل نمونه هر متغیر بیشتر از ۰/۷ است که نشان‌دهنده پایایی پرسشنامه است. همچنین، با توجه به این که در این پژوهش از نرم‌افزار PLS Smart برای تجزیه و تحلیل استفاده شد، به‌منظور تأیید پایایی کل پرسشنامه‌های جمع‌آوری‌شده از روش پایایی مرکب استفاده شد که در مدل‌های مسیر «پی‌ال‌اس» ارائه می‌شود. با توجه به جدول ۲، مقادیر پایایی مرکب هر متغیر دارای مقدار بیشتر از ۰/۷ است که نشان‌دهنده پایایی پرسشنامه است.

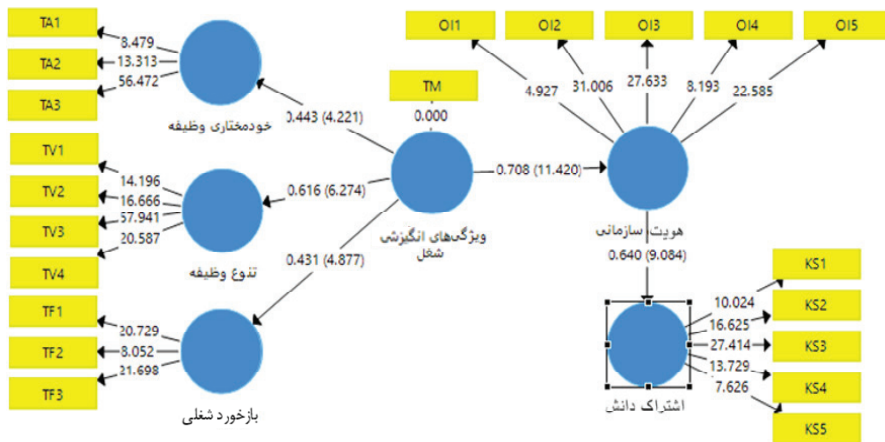
در این پژوهش برای ارزیابی روایی مدل اندازه‌گیری، روایی محتوا و سازه پرسشنامه بررسی شده است. برای ارزیابی روایی سازه از شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده و معیار «فورنل و لارکر»^۱ استفاده شده است. شاخص AVE در (جدول ۲) بیان می‌کند که متوسط واریانس استخراج‌شده هر بُعد مدل دارای مقدار بیشتر از ۰/۵ است. پس، روایی همگرایی مدل تأیید می‌شود. روایی واگرا با معیار «فورنل-لارکر» محاسبه شد. طبق معیار، مقدار AVE برای هر سازه بیشتر از توان دوم همبستگی آن سازه با سایر سازه‌های موجود در مدل است. بنابراین، روایی واگرایی مدل تأیید شده است. برای بررسی کیفیت مدل

1. Fornell larcker

اندازه گیری از شاخص اشتراک^۱ استفاده شد و مقادیر مثبت شاخص اشتراک در جدول ۲، بیان می کند که مدل اندازه گیری پژوهش حاضر کیفیت مطلوبی دارد.

۳-۵. مدل درونی

پس از آزمون مدل اندازه گیری، باید مدل ساختاری ارائه شود که نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش است. با توجه به این که روایی ابزار جمع آوری داده ها توسط روایی سازه تأیید شده، می توان روابط میان این متغیر را بر اساس فرضیه های پژوهش بررسی کرد. با استفاده از نتایج مدل ساختاری پژوهش که در شکل ۲، مشاهده می شود، می توان فرضیه های مستقیم پژوهش (فرضیه های سطح فردی) را بررسی کرد. از معیارهای آماره t ، ضریب مسیر و ضریب تعیین برای ارزیابی این مدل استفاده شده است.



شکل ۲. آماره t و ضریب مسیر در مدل ساختاری نرم افزار Smart PLS

در مورد معناداری ضرایب مسیر بایستی آماره t ، محاسبه و معناداری ضرایب مسیر مشخص شود. همان طور که در شکل ۲، مشخص است، همه روابط با بزرگ تر بودن ارزش آماره t از عدد ۲/۶۲، در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار هستند. با توجه به معنادار بودن روابط می توان کیفیت روابط را بر اساس مدل اجرا شده تحلیل کرد. مقدار مثبت ضریب مسیر روی خطوط نشان دهنده آثار مثبت (روابط مستقیم بین دو سازه) یک سازه بر سازه

1. cross-validation-communality

دیگر است (رحیمی ۱۳۹۵، ۱۹۵). همچنین، جدول ۳، مقادیر R^2 (ضریب تعیین) برای ارزیابی متغیرهای پنهان را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشخص است مقدار R^2 برای متغیر هویت سازمانی و اشتراک دانش در سطح قابل قبولی قرار دارد. متغیر ویژگی‌های انگیزشی شغل که از شاخص خودمختاری وظیفه، تنوع وظیفه و بازخورد شغلی تشکیل شده است، حدود ۵۰ درصد از متغیر هویت سازمانی را پیش‌بینی می‌کند. به همین ترتیب، متغیر هویت سازمانی حدود ۴۱ درصد از متغیر اشتراک دانش در کتابخانه‌ها را پیش‌بینی می‌کند.

جدول ۳. ضرایب تعیین مدل پژوهش

متغیرها	هویت سازمانی	اشتراک دانش
ضریب تعیین (R^2)	۰/۵۰	۰/۴۱

در کل، مدل آزمون‌شده با توجه به مقادیر آماره t چنانچه مقدار اعداد معناداری از ۲/۶۲ بیشتر باشد، می‌توان گفت که در سطح اطمینان ۰/۹۹ درصد تأثیر متغیرها بر هم معنادار است. همان‌طور که در جدول ۴، مشاهده می‌شود، هویت سازمانی بر اشتراک دانش در کارکنان کتابخانه‌ها با مقدار آماره t برابر ۹/۰۸ تأثیر مثبت و معناداری را نشان می‌دهد (تأیید فرضیه ۱). به علاوه، تأثیر ویژگی‌های انگیزشی شغل بر هویت سازمانی با مقدار ۱۱/۴۰ معنادار و مثبت است. مقدار ضریب مسیر نیز ۰/۷۰ به دست آمده است؛ به این معنا که اگر ویژگی‌های انگیزشی شغل یک واحد افزایش یابد، میزان هویت سازمانی ۰/۷۰ واحد افزایش می‌یابد (تأیید فرضیه ۲).

جدول ۴. نتایج آزمون مدل ساختاری

فرضیه‌ها	ضریب مسیر	آماره t	سطح خطا	نتیجه
هویت سازمانی ← اشتراک دانش	۰/۶۴	۹/۰۸	۰/۰۱	تأیید فرضیه ۱
ویژگی‌های انگیزشی شغل ← هویت سازمانی	۰/۷۰	۱۱/۴۰	۰/۰۱	تأیید فرضیه ۲

برای بررسی میزان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر وابسته، باید اثرهای کل، مستقیم و غیرمستقیم برای متغیرهای مدل محاسبه و ارائه شود (جدول ۵).

جدول ۱. تفکیک اثرهای کل، مستقیم و غیرمستقیم

مسیر	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
ویژگی های انگیزشی شغل ← هویت سازمانی	۰/۷۰	-	۰/۷۰
هویت سازمانی ← اشتراک دانش	۰/۶۴	-	۰/۶۴
ویژگی های انگیزشی شغل ← اشتراک دانش	-	۰/۴۵	۰/۴۵

۴-۵. آزمون مدل خطی سلسله مراتبی

در این پژوهش برای بررسی اثر تعدیل کنندگی متغیر سطح گروهی بر روابط بین متغیرهای سطح فردی از آزمون مدل خطی سلسله مراتبی استفاده گردید. برای بررسی روابط تعدیل کنندگی متغیر سطح گروهی با متغیرهای سطح فردی از طریق مدل خطی سلسله مراتبی باید ۲ مدل را به شرح زیر استخراج و تفسیر نمود.

۵-۵. مدل صرفاً با اعداد ثابت^۱

برای آزمون معناداری واریانس بین گروهی یک مدل صرفاً با اعداد ثابت بدون در نظر گرفتن متغیرهای پیش بین (ویژگی های انگیزشی شغل و هویت سازمانی) در نظر گرفته شد. در این مرحله، هدف هویت درصدی از واریانس متغیر وابسته سطح فردی (اشتراک دانش) است که توسط تفاوت بین کتابداران کتابخانه ها تبیین می گردد. نتایج این مدل نشان داد که واریانس بین گروهی صفر نیست ($F_{000} = 2/05$ ، $F_{000} = 0/12$) یعنی اشتراک دانش بین کارکنان هر کتابخانه متفاوت است.

۶-۵. مدل شیبها به عنوان پیامد^۲

خروجی این مدل تبیین کننده اثرات تعدیل کننده متغیرهای سطح بالا بر ارتباط بین متغیرهای پیش بین سطح پایین با متغیرهای وابسته سطح پایین است. فرضیه های سوم و چهارم بیان می کنند که ویژگی های اجتماعی شغل می توانند رابطه بین ویژگی های انگیزشی شغل با هویت سازمان و هویت سازمانی با اشتراک دانش را تعدیل کند. نتایج

1. intercept only model
2. slopes as outcomes

جدول ۶، نشان می‌دهد که تأثیر ویژگی‌های اجتماعی شغل بر رابطه بین ویژگی‌های انگیزشی شغل و هویت سازمانی ($\gamma_{11} = 0/09$, $t = 0/81$) معنادار نیست و تأثیر ویژگی‌های اجتماعی شغل بر رابطه بین هویت سازمانی و اشتراک دانش ($\gamma_{11} = 0/46$, $t = 5/82$) معنادار است. بنابراین، فرضیه سوم رد و فرضیه چهارم پژوهش تأیید می‌شود.

به‌طور کلی، یافته‌های مدل چندسطحی نشان داد که متغیر سطح گروهی یعنی ویژگی‌های اجتماعی شغل بر رابطه بین متغیرهای ویژگی‌های انگیزشی شغل و هویت سازمانی تأثیر بین سطحی معناداری ندارد، ولی اثر تعدیل‌کنندگی بین سطحی ویژگی‌های اجتماعی شغل بر رابطه بین هویت سازمانی و اشتراک دانش مورد تأیید است. جدول ۶، نتیجه تحلیل چندسطحی نقش تعدیل‌گر ویژگی‌های اجتماعی شغل بر رابطه بین ویژگی‌های انگیزشی با هویت سازمانی و هویت سازمانی با اشتراک‌گذاری دانش بین کارکنان کتابخانه‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۶. نتایج تحلیل چندسطحی

اثرات تعدیل‌کننده ویژگی‌های اجتماعی شغل	ضریب γ_{11}	انحراف معیار	آماره t	نتیجه
ویژگی‌های انگیزشی شغل ← هویت سازمانی	۰/۰۹	۰/۱۱	۰/۸۱	رد فرضیه ۳
هویت سازمانی ← اشتراک دانش	۰/۴۶	۰/۰۸	۵/۸۲	تأیید فرضیه ۴

۶. بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر تأثیر ویژگی‌های شغل بر هویت سازمانی و اشتراک دانش در کارکنان کتابخانه‌ها در شهر «اهواز» را با رویکرد چندسطحی مورد بررسی قرار داده است. علاوه بر بررسی نقش میانجی هویت سازمانی، نقش تعدیل‌کنندگی بین سطحی متغیر گروهی بر متغیرهای سطح فردی نیز بررسی شده است. در تحلیل‌های چندسطحی، متغیر سطح گروهی به‌طور همزمان روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته در سطح فردی تأثیر می‌گذارد. بر این اساس، این پژوهش برای پرکردن شکاف تحقیقات قبلی، یک رویکرد چندسطحی را برای بررسی تأثیر ویژگی‌های شغلی با نقش میانجی هویت سازمانی کارکنان در ارتباط با اشتراک دانش در بین کارکنان کتابخانه‌ها مورد مطالعه قرار داده است. یافته‌ها در مورد تحلیل سطح فردی (کارکنان کتابخانه‌ها) هویت سازمانی و تأثیر آن بر اشتراک دانش در بین کارکنان کتابخانه‌های شهر «اهواز» نشان داد که هویت سازمانی

تأثیر مثبت و معناداری بر اشتراک دانش دارد. در نتیجه، فرضیه اول تأیید می‌شود. نتیجه این فرضیه با پژوهش‌های (Carmeli, Atwater, and Levi (2011) Ravishankar and Pan (2008) و (Chang and Wu (2013) همخوانی دارد. در این پژوهش‌ها تأثیر مستقیم فاکتور هویت سازمانی بر اشتراک دانش بین کارکنان مورد بررسی قرار گرفته و مورد تأیید بوده است. بنابراین، فاکتور هویت سازمانی موجب افزایش به اشتراک گذاشتن دانش در بین کارکنان می‌شود. اگر کتابداران هویت سازمانی بیشتری را در تجارب کاری خود احساس کنند، فرایند اشتراک دانش در کتابخانه‌ها به‌نحو بارزتری انجام می‌شود و از این طریق نقش کتابداران در فرایند اشتراک دانش محسوس‌تر خواهد بود.

یافته‌ها در مورد تحلیل سطح فردی (کارکنان کتابخانه‌ها) ویژگی‌های انگیزشی شغل و تأثیر آن بر هویت سازمانی در بین کارکنان کتابخانه‌های شهر «اهواز» نشان داد که ویژگی‌های انگیزشی شغل تأثیر مثبت و معناداری بر هویت سازمانی دارد. نتیجه این فرضیه با پژوهش (Chang and Wu (2013) منطبق است. در پژوهش «چانگ و وو» نیز خودمختاری و وظیفه، تنوع شغلی و بازخورد وظیفه به‌عنوان ابعاد ویژگی‌های انگیزشی شغل در نظر گرفته شده است. همچنین، این فرضیه با پژوهش (Gozukara (2016 همسوست. «گوزوکارا» تنها به بُعد خودمختاری و وظیفه اشاره کرده است و سایر ابعاد ویژگی‌های انگیزشی شغل را در نظر نگرفته است. نتیجه این فرضیه با پژوهش (Wegge et al. (2006 نیز همسویی دارد. «وجی» و همکاران ویژگی‌های انگیزشی شغل را به‌عنوان یک متغیر کلی در نظر گرفته‌اند و به ابعاد آن اشاره‌ای نکرده‌اند. نتیجه این فرضیه همچنین، با نتیجه پژوهش (Katrinli et al. (2009 همسوست. پژوهش آن‌ها نشان می‌دهد که متغیر ویژگی‌های انگیزشی شغلی از طریق مشارکت شغلی بر هویت سازمانی تأثیرگذار است. این امر نشان می‌دهد که مناسب‌بودن ویژگی‌های انگیزشی شغل می‌تواند پیش‌بینی‌کننده خوبی برای افزایش هویت سازمانی در کارکنان کتابخانه‌ها باشد. هویت سازمانی کارکنان یک بُعد رفتاری مهم برای کارکنان محسوب می‌شود. با توجه به این امر، چنانچه سطح ویژگی‌های انگیزشی شغل کتابداران (خودمختاری و وظیفه، تنوع وظیفه و بازخورد شغلی) از قوت بیشتری برخوردار باشد، هویت سازمانی آن‌ها بیشتر می‌شود. لذا، بایستی به نقش ویژگی‌های انگیزشی شغل در رابطه با هویت سازمانی کارکنان کتابخانه‌ها اهمیت بیشتری داده شود. پیشنهاد می‌شود که مسئولان کتابخانه‌ها وظایف کاری را طوری طراحی کنند که اختیار تصمیم‌گیری در مورد برنامه‌های کاری در اختیار کتابداران باشد. همچنین،

شرایط شغلی طوری طراحی شود که کارمندان نیازمند انجام طیف گسترده‌ای از وظایف باشند و فعالیت‌های کاری آن‌ها اطلاعات شفاف و مستقیمی در مورد اثربخشی عملکرد شغلی آن‌ها ارائه دهد.

یافته‌های مدل چندسطحی همچنین نشان داد که متغیر سطح گروهی یعنی ویژگی‌های اجتماعی شغل، اثر تعدیل‌کنندگی بین سطحی بر رابطه بین هویت سازمانی و اشتراک دانش دارد. پیش از این (Wen-Chung et al. (2012) تحلیل میان‌سطحی بر متغیر سطح گروهی ویژگی‌های اجتماعی شغل انجام دادند که نتایج این پژوهش با نتایج آن‌ها همسوست. ابعاد متغیر ویژگی‌های اجتماعی شغل (حمایت اجتماعی، وابستگی درونی اولیه، وابستگی درونی دریافت‌شده و بازخورد از دیگران) در پژوهش حاضر برگرفته از مدل آن‌هاست و با پژوهش آن‌ها منطبق است. تفاوت پژوهش آن‌ها با پژوهش حاضر در بررسی نقش تعدیل‌کنندگی متغیر ویژگی‌های اجتماعی شغل بر متغیرهای خودکارآمدی و عملکرد فردی بوده است. نتایج پژوهش حاضر همچنین، با نتایج پژوهش (Yu et al. (2013) همسوست. آن‌ها نقش حمایت اجتماعی را به‌عنوان متغیر اثرگذار در سطح سازمانی بر سطح زمینه‌ای اشتراک دانش در محیط کار مورد بررسی قرار داده‌اند. این نتایج همچنین، با پژوهش (Chan and Wu (2013) همخوانی دارد. آن‌ها فاکتور حمایت اجتماعی در محیط کار را به‌عنوان متغیر سطح گروهی در نظر گرفتند که رابطه بین متغیرهای سطح فردی هویت سازمانی و اشتراک دانش را تعدیل می‌کند. در پژوهش آن‌ها تنها به بُعد حمایت اجتماعی پرداخته شده است و سایر ابعاد ویژگی‌های اجتماعی شغل مورد بررسی قرار نگرفته است. از آنجا که تبادل اطلاعات میان کارکنان کتابخانه‌ها متکی به رفتارهای تعاملی بین آن‌هاست، ابعاد ویژگی‌های اجتماعی شغل می‌تواند موجب فراهم شدن محیط همکاری در کتابخانه‌ها و تعامل دوجانبه بین کارمندان شود و به‌صورت غیرمستقیم از طریق تعدیل رابطه بین هویت سازمانی و اشتراک دانش بر تبادل اطلاعات میان کارکنان اثرگذار باشد. ابعاد ویژگی‌های اجتماعی شغل شامل حمایت اجتماعی، وابستگی درونی آغازشده، وابستگی درونی دریافت‌شده و بازخورد از دیگران می‌شود که به‌صورت غیرمستقیم موجب بهبود اشتراک دانش بین کارکنان از طریق شکل‌دهی به هویت سازمانی می‌شود. لذا، بایستی به نقش ویژگی‌های اجتماعی شغل در رابطه با هویت سازمانی و اشتراک دانش بین کارکنان کتابخانه‌ها اهمیت بیشتری داده شود. به مسئولان کتابخانه‌ها پیشنهاد می‌شود فرصت‌های توسعه بیشتر ارتباطات دوستانه را در وظایف شغلی برای کتابداران

فراهم آورند. همچنین، پیشنهاد می‌شود وابستگی درونی بیشتری برای وظایف شغلی تعریف شود، به طوری که وظایف و نتایج فعالیت‌های کاری به همدیگر مرتبط شوند و شرایط کاری طوری تعریف شود که کارکنان به خاطر عملکرد شغلی که در سازمان دارند، بازخورد دریافت کنند تا از پیامدهای کاری خود آگاه شوند.

این مطالعه همچنین، برخی از کاربردهای نظری روش مدل خطی سلسله‌مراتبی را برای توصیف سازمان‌ها نشان داد. پژوهش انجام‌شده نشان می‌دهد که روش مدل خطی سلسله‌مراتبی یک روش بسیار خوب برای تفسیر داده‌های چندسطحی است. در مجموع، مدل خطی سلسله‌مراتبی معیار اندازه‌گیری مناسبی برای ارزیابی اثرات زمینه‌ای و میان‌سطحی متقابل است. بنابراین، کاربردهای روش مدل خطی سلسله‌مراتبی به پژوهشگران امکان می‌دهد که بتوانند به بررسی مجدد اثرات ویژگی‌های اجتماعی شغل بر روی رابطه‌ی علی مربوط به رفتار و نگرش‌های سازمانی افراد پردازند. علاوه بر کاربردهای نظری، جمع‌بندی این مطالعه نیز دارای ارزش تجربی بسیار مهمی است. مطالعه حاضر یافته‌های پژوهش‌های پیشین را بهبود داده است و بررسی دقیق‌تری از ویژگی‌های شغلی به عمل آورده است. با این حال، نیاز هست که طیف وسیع‌تری از وظایف شغلی جهت روشن شدن تأثیر زمینه‌های انگیزشی و اجتماعی شغلی بر روی شناخت و ارزیابی اشتراک‌گذاری دانش و هویت سازمانی در کتابخانه‌ها مورد بررسی قرار گیرد. جامعه آماری در این پژوهش کتابخانه‌های سطح شهر «اهواز» بوده است و بررسی سایر سازمان‌های دانش‌محور با فرهنگ‌های متفاوت خارج از حوزه مطالعاتی این پژوهش بوده است. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی سازمان‌های دانش‌محور دیگری از جمله مدارس، بیمارستان‌ها و مراکز آموزشی و دانشگاهی نیز با نمونه بیشتری مورد بررسی قرار گیرند.

تشکر و قدردانی

محققان بر خود لازم می‌دانند که از کتابداران عمومی و دانشگاهی شهر «اهواز» که در جمع‌آوری داده‌های پژوهش ما را یاری نمودند، سپاسگزار باشند.

فهرست منابع

خدیدور، آمنه، و لیلا ابراهیم‌پور. ۱۳۹۴. شناسایی عوامل مؤثر بر پذیرش سیستم تسهیم دانش از نظر کارکنان.

- فصلنامه پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران ۳۱ (۴): ۱۰۳۱-۱۰۴۸.
- رحیمی، فوج‌اله. ۱۳۹۵. نرم‌افزارهای کاربردی در تحقیقات مدیریت. اهواز: نشر تراوا.
- زارعی، ابراهیم، و عصمت مؤمنی. ۱۳۹۳. رابطه بین تسهیم دانش و خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس. فصلنامه مطالعات دانش‌شناسی ۱ (۱): ۲۰-۳۱.
- سلطانی، محمدرضا، غلامحسین نیکوکار، و داود دارابی. ۱۳۹۳. انتخاب مدل مناسب مدیریت دانش برای یکی از سازمان‌های تحقیقاتی نظامی. مدیریت بازرگانی ۶ (۳): ۵۳۵-۵۵۴.
- یوسفی، سجاد، مرتضی مرادی، و محمد کاظم تیشه‌ورز. ۱۳۸۹. نقش تعهد سازمانی کارکنان در تسهیم دانش. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس ۷ (۳۰): ۲۳-۳۶.
- Anaza, Nwamaka. 2015. Relations of fit and organizational identification to employee-customer identification. *Journal of Managerial Psychology* 30 (8): 925-939.
- Argote, L., B. McEvily, and R. Reagans. 2003. Managing knowledge in organizations: An integrative framework and review of emerging themes. *Management science* 49 (4): 571-582.
- Carmeli, A., L. Atwater, and A. Levi. 2011. How leadership enhances employees' knowledge sharing: the intervening roles of relational and organizational identification. *The Journal of Technology Transfer* 36 (3): 257-274.
- Chang, Chen-Chi, and Cheng-Chieh Wu. 2013. Multilevel analysis of work context and social support climate in libraries. *New Information Perspectives* 65 (6): 644-658
- de Bem, R. M., R. Coelho, and G. A. Dandolini. 2016. Knowledge Management Framework to the University Libraries. *Library Management* 37 (4/5): 221-236.
- Dodd, Nancy G., and Daniel C. Ganster. 1996. The interactive effects of variety, autonomy, and feedback on attitudes and performance. *Journal of Organizational Behavior* 17 (4): 329-347.
- George, Jennifer M., and Arthur P. Brief. 1992. Feeling good-doing good: a conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin* 112 (2): 310.
- Gozukara, Izlem. 2016. Role of Employees' Job Satisfaction on the Relationship Between Organizational Identification and Job Autonomy. *Journal of Research in Business, Economics and Management* 5 (5): 740-754.
- Hackman, J. Richard, and Greg R. Oldham. 1975. Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology* 60 (2): 159-170.
- Hawkins, Brian. 2000. Libraries, Knowledge Management, and Higher Education in an Electronic Environment. For full text: <http://www.alia.org.au/conferences/alia2000/proceedings/brian.hawkins.html>. (Accessed 2000)
- Katrinli, A., G. Atabay, G. Gunay, and B. Guneri. 2009. Exploring the antecedents of organizational identification: the role of job dimensions, individual characteristics and job involvement. *Journal of nursing management* 17 (1): 66-73.
- McGee, Gail W., and Robert C. Ford. 1987. Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of applied psychology* 72 (4): 638-641.
- Morgeson, Frederick P., and Stephen E. Humphrey. 2006. The work design questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology* 91 (6): 1321-39.
- Muqadas, F., F. Muqadas, M. Rehman, M. Rehman, U. Aslam, and U. Ur-Rahman. 2017. Exploring the challenges, trends and issues for knowledge sharing: A study on employees in public sector

- universities. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems* 47 (1): 2-15.
- Pierce, J. L., I. Jussila, and A. Cummings. 2009. Psychological ownership within the job design context: revision of the job characteristics model. *Journal of Organizational Behavior* 30 (2): 477-496.
- Ravishankar, M. N., and Shan L. Pan. 2008. The influence of organizational identification on organizational knowledge management (KM). *Omega*: 36 (2): 221-234.
- Rezaei Sharifabadi, Saeed. 2006. How digital libraries can support e-learning. *The Electronic Library* 24 (3): 389-401.
- Sharifabadi, S. (2006). How digital libraries can support e-learning. *The Electronic Library*, 24 (3), 389-401.
- Schilligo, J.A.(2007), Predictors of Effective Knowledge Management, A Dissertation Submitted to Floria Institue of Technology in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy in Industrial / Organizational Psychology, Available at: <http://proquest.umi.com/pqdweb>.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday-Currency.
- Torraco, Richard J. 2005. Work design theory: a review and critique with implications for human resource development. *Human Resource Development Quarterly* 16 (1): 85-109.
- Wegge, J., R. Van Dick, G. K. Fisher, C. Wecking, and K. Moltzen. 2006. Work motivation, organisational identification, and well-being in call centre work. *Work & Stress* 20 (1): 60-83.
- Welsch, Harold P., and Helen LaVan. 1981. Inter-relationships between organizational commitment and job characteristics, job satisfaction, professional behavior, and organizational climate. *Human Relations* 34 (12): 1079-1089.
- Wen-Chung, H., C. H. V. Chen, L. Chi-Cheng, & R. H. Kao. 2012. Work characteristics and police officers' performance. *Policing* 35 (3): 615-641.
- Yu, Y., J. X. Hao, X. Y. Dong, and M. Khalifa. 2013. A multilevel model for effects of social capital and knowledge sharing in knowledge-intensive work teams. *International Journal of Information Management* 33 (5): 780-790.
- Zappa, Paola, and Alessandro Lomi. 2016. Knowledge sharing in organizations: A multilevel network analysis. In *Multilevel Network Analysis for the Social Sciences* (pp. 333-353): Springer International Publishing, Cham.
- Zhu, Yu-Qian .2016. Solving knowledge sharing disparity: The role of team identification, organizational identification, and in-group bias. *International Journal of Information Management* 36 (6): 1174-1183.

فرج‌اله رحیمی

متولد سال ۱۳۵۷، دارای مدرک دکتری مدیریت بازرگانی، گرایش مدیریت منابع انسانی از دانشگاه شهید بهشتی تهران است. ایشان هم‌اکنون استادیار و عضو هیئت علمی گروه مدیریت بازرگانی دانشگاه شهید چمران اهواز است.

مباحث مربوط به حوزه مدیریت منابع انسانی و مدیریت رفتار سازمانی از جمله علایق پژوهشی وی است.



رضا صالحی

متولد سال ۱۳۷۰، دارای مدرک کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی،
گرایش تحول از دانشگاه شهید چمران اهواز است.
مباحث مربوط به تکنیک‌های تصمیم‌گیری چندمعیاره، AHP، ANP،
Fuzzy، Dematel، Promethee، و ... همچنین، نرم‌افزارهای کاربردی در
حوزه مدیریت شامل Super Decision، HLM، Lisrel، Amos، Pls، Spss،
Expert Choice، و ... از جمله علایق پژوهشی وی است.

