

# تحلیل چند سطحی تاثیر ویژگی های شغل بر اشتراک دانش نقش میانجی هویت سازمانی

فرج اله رحیمی\*

دکتری مدیریت بازرگانی، گرایش مدیریت منابع انسانی  
استادیار گروه مدیریت بازرگانی دانشگاه شهید چمران اهواز

رضا صالحی

کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، گرایش تحول  
دانشگاه شهید چمران اهواز

دریافت: ۱۳۹۵/۰۹/۰۷ | پذیرش: ۱۳۹۶/۰۴/۰۴

## چکیده:

امروزه، موضوع کسب دانش و به اشتراک گذاری آن در زمینه‌های کاری بخصوص در سازمان‌های دانش محور، اهمیت یافته است. کتابخانه‌ها نیز جز سازمان‌های دانش محور محسوب می‌شوند و کتابداران کارکنان دانشی درون کتابخانه به حساب می‌آیند. از این رو، چگونگی تشویق کتابداران برای بهبود اشتراک دانش از اهمیت زیادی برخوردار است. از طرفی بررسی‌ها نشان می‌دهد که طراحی شغل تاثیر عظیمی بر جو سازمان و در نهایت بهبود اشتراک دانش بین کارکنان دارد. پژوهش حاضر با هدف تحلیل چند سطحی تاثیر 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 می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق کتابداران تمامی کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر اهواز می‌باشد. براین اساس، تعداد ۱۰۸ کتابدار از ۱۶ کتابخانه در شهر اهواز به عنوان نمونه انتخاب شده است. نتایج پژوهش در مورد تحلیل سطح فردی (کتابداران) نشان داد که هویت سازمانی تاثیر مثبت و معنا داری بر اشتراک گذاری دانش در بین کتابداران دارد. همچنین ویژگی‌های انگیزشی شغل تاثیر مثبت و معنا داری بر هویت سازمانی دارد. یافته‌های مدل چند سطحی نشان داد که متغیر سطح گروهی یعنی ویژگی‌های اجتماعی شغل اثر تعدیل کنندگی بین سطحی بر رابطه بین هویت سازمانی و اشتراک گذاری دانش دارد و نقش تعدیل گر 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

\*فرج اله رحیمی rahimi2053@yahoo.com

فصلنامه علمی پژوهشی  
پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران  
شاپا(چاپی) ۲۲۲۳-۲۲۵۱  
شاپا(الکترونیکی) ۸۲۳۱-۲۲۵۱  
نمایه در SCOPUS، LISA و ISC  
http://jlist.irandoc.ac.ir  
دوره XX | شماره X | صص XX-XX  
۱۳XX X

## نوع مقاله: پژوهشی

به این مقاله به شکل زیر استناد کنید:

### درون متن:

(رحیمی و صالحی، زودآیند)

### در فهرست منابع:

رحیمی، فرج اله، و رضا صالحی. زودآیند. تحلیل چند سطحی تاثیر ویژگی‌های شغل بر اشتراک دانش نقش میانجی هویت سازمانی. پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات.

(دسترسی در [jipm.irandoc.ac.ir](http://jipm.irandoc.ac.ir))

(روز/ماه/سال)

۱. مقدمه

در سال‌های اخیر، مدیریت دانش یکی از جالب‌ترین و چالش‌انگیزترین موضوعات مدیریت کسب‌وکار 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 سرمایه سازان دانش در نقش ابزاری که می‌تواند دانش موجود را گردآوری، نظم و ترویج دهد، اهمیت زیادی پیدا کرده‌اند (Muqadas et al 2017). تحقیقات حاکی از آن است که مهمترین عامل اجرای اثربخش مدیریت دانش در سازمان‌ها فقدان فرهنگ اشتراک دانش است. زمانی که افراد اطلاعات، فعالیت‌های مؤثر، دیدگاه‌ها، تجربیات، درس‌های آموخته شده عملی یا غیر عملی 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 بخصوص در سازمان‌های دانش‌محور، اهمیت یافته است. کتابخانه‌ها نیز جز 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، ساختار سازی، 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 مومنی ۱۳۹۳). همچنین، افزایش تعداد منابع الکترونیک متنوع موجب استفاده مشکل‌تر و دسترسی سخت‌تر به خدمات عرضه‌شده توسط کتابخانه‌ها شده است. منابع مرجع متنوعی که در کتابخانه‌ها نگهداری می‌شود شامل مجلات الکترونیک، پایگاه‌های داده آنلاین، وب‌سایت‌های حرفه‌ای، و منابع دیجیتال دیگر می‌شود (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 بروز شده مداومی نیاز دارند که خود موجب چالش‌های بسیاری شده است (Hawkins 2000). از این رو، چگونگی تشویق کتابداران برای اشتراک گذاری دانش و خودیادگیری از اهمیت زیادی برخوردار است. اگرچه دانش برای هر سازمانی یک مزیت رقابتی به شمار می‌رود، اما در سال‌های اخیر شعار «دانش قدرت است» به شعار «اشتراک دانش قدرت است» تغییر یافته است (خدیور و ابراهیم‌پور ۱۳۹۴).

تحقیقات زیادی به بررسی اشتراک دانش در سازمان‌ها پرداخته‌اند و برخی از آن‌ها اشاره به اهمیت تاثیر هويت سازمانی بر اشتراک دانش دارند (Zhu 2016; Carmeli, Atwater, and Levi 2011; Chang and Wu 2013). این پژوهش‌ها نشان می‌دهند که هويت سازمانی یک عامل اثرگذار و انگیزه‌بخش جهت بهبود اشتراک دانش در سازمان‌ها است. هويت سازمانی اشاره به وفاداری و هويت افراد درون سازمان دارد. احساس رابطه قوی با سازمان، احساس افتخار و تعلق خاطر و همچنین میزان رسمیت افراد سازمان بیانگر فاکتور هويت سازمانی است. کارکنانی که هويت سازمانی بالایی دارند به خاطر عضویت در سازمان احساس شادی و نشاط می‌کنند. کارکنان با هويت سازمانی بالاتر تمایل و انگیزه بیشتری برای به اشتراک گذاری دانش دارند (McGee and Ford 1987). «چانگ و وو» و «کارملی، آتواتر و لوی» مستقیماً به ارزیابی تاثیر هويت سازمانی بر اشتراک دانش پرداخته‌اند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که بهبود و تقویت اشتراک دانش در کتابخانه‌ها از طریق شکل‌دهی به هويت سازمانی کارکنان، صورت می‌پذیرد (Carmeli, Atwater, and Levi 2011; Chang and Wu 2013). از طرفی، مطالعات نشان می‌دهد که بین ویژگی‌های انگیزشی شغل و هويت سازمانی کارکنان ارتباط قوی وجود دارد (Chang and Wu 2013; Gozukara 2016; Katrinli et al 2009). این پژوهش‌ها نشان می‌دهند که راه‌های مختلف طراحی شغل تاثیر عظیمی بر جو سازمانی دارد. همچنین علاوه بر ویژگی‌های انگیزشی شغل، ویژگی‌های اجتماعی شغل نیز بر ادراک مثبت کارکنان از حمایت محیط کارشان تاثیر گذار بوده و این امر می‌تواند منجر به سطح بالاتری از اشتراک دانش در میان اعضا گردد. ویژگی‌های اجتماعی شغل در یک محیط کاری گروه محور بیانگر ادراک مثبت کارکنان از محیط بین فردی در محیط کار است (Wen-Chung et al 2012).

تحقیقات قبلی در زمینه عوامل مؤثر بر به اشتراک دانش عمدتاً مبتنی بر رویکرد یک سطحی (یا سطح فردی یا سطح سازمانی) بوده‌اند. از این رو یافته‌های حاصل از تحلیل‌های یک سطحی ممکن است رویکرد جامعی برای انعکاس واقعیت‌های سازمانی ارائه ندهد. «توراکو» بر اهمیت اتخاذ یک رویکرد چند سطحی 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 مطالعه پرداخته‌اند. هیچ‌کدام از این دیدگاه‌ها به تنهایی نمی‌تواند به صورت مناسبی رفتار سازمانی را تبیین نمایند. دیدگاه کلان از نحوه تاثیر رفتار فردی، ادراکات، احساسات و تعاملات بر پدیده‌های سطح بالاتر غفلت می‌ورزد. در مقابل، دیدگاه خرد نیز عوامل زمینه‌ای را که نهایت پدیده‌های سطح کلان را شکل می‌دهند، نادیده می‌گیرند. با این وجود،

تحقیقات اندکی وجود دارند 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 می تواند منجر به ایجاد بینشی جدید در مسائل سازمان و مدیریت شده و راه را برای درک بهتر و صحیح تر سازمان و اجتماعات انسانی هموار سازد. بر این اساس، این پژوهش، برای پر کردن شکاف تحقیقات قبلی، یک رویکرد چند سطحی را برای بررسی اثر ویژگی های اجتماعی شغل به عنوان یک متغیر سطح سازمانی بر روابط بین متغیرهای ویژگی های انگیزشی شغل، هویت سازمانی و اشتراک دانش به عنوان متغیرهای سطح فردی مورد مطالعه قرار می دهد تا فرآیند روانشناختی بین متغیرها به خوبی تبیین شود.

## ۲. پیشینه پژوهش

### ۱-۲. اشتراک دانش<sup>۱</sup>

رفتار اشتراک گذاری دانش به عنوان هسته اصلی سازمان های دانش محور از جمله کتابخانه ها محسوب می شود. 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 سازمان ها انجام می شود ( Schilligo 2007). اشتراک دانش هنگامی رخ می دهد که یک فرد مایل به کمک و یادگیری از دیگران در توسعه شایستگی های جدید است. «سنگه» (۱۹۹۸) می گوید که یادگیری به معنی درک و جذب است. هدف نهایی از اشتراک دانش کارکنان، تلاش برای انتقال و تبدیل تجربیات و دانش همه افراد به دارایی ها و منابع سازمانی، به منظور افزایش و پیشبرد اثربخشی سازمانی است. کارکنان نه تنها باید دانش خود را پس از اشتراک گذاری حفظ کنند، بلکه همچنین باید یک درون داد مرتبط با دانش اشتراک گذاری شده را از گروه یا طرف های دیگر دریافت نمایند (یوسفی، مرادی و تیشه ورز ۱۳۸۹). در کتابخانه ها اشتراک گذاری دانش به عنوان یک رفتار همکارانه محسوب می شود، همچنین رفتاری فراتر از نقش افراد به حساب می آید. طبق گفته های «جورج و بریف»<sup>۱</sup> اشتراک گذاری دانش به عنوان برخی از فعالیت های فراتر از نقش شامل کمک به همکاران، انجام فعالیت هایی که سازمان را از رویارویی با خطرات احتمالی مصون بدارد، ارائه نظرات سازنده<sup>۲</sup> و کسب دانش و مهارت هایی که برای سازمان سودمند باشد، در نظر گرفته می شود ( George and Brief 1992). رفتارهای فراتر از نقش در خصوص اشتراک دانش موجب کمک به افراد سازمان

<sup>1</sup> knowledge sharing

<sup>2</sup> Offering constructive suggestions

می‌شود. هنگامی که به دیگران کمک می‌شود در حقیقت به سازمان کمک می‌شود. اشتراک دانش به احتمال زیاد در بین افراد تیم‌هایی که با هم ارتباط رسمی یا غیر رسمی خوبی از طریق دوستان و همکاران دارند، بیشتر دیده می‌شود (de Bem, Coelho, and Dandolini 2016).

## ۲-۲. هویت سازمانی<sup>۱</sup>

هویت سازمانی کارکنان یک بعد رفتاری مهم محسوب می‌شود که به منظور 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 رابطه مستحکمی با سازمان خود دارند. احساس افتخار و تعلق خاطر نسبت به سازمان در کارکنان و همچنین میزان رسمیت شناختن شغل افراد سازمان بیانگر فاکتور هویت سازمانی است. کارکنانی که هویت سازمانی بالایی دارند به خاطر 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 ملاحظه قرار دادن این نکته باشد که آیا کارکنانی با هویت سازمانی بالاتر قصد و نیت اشتراک دانش بیشتری خواهند داشت (Chang and Wu 2013).

## ۳-۲. ویژگی‌های شغلی<sup>۲</sup>

پژوهش گران (Hackman and Oldham 1975; Morgeson and Humphrey 2006; Pierce, Jussila, and Cummings 2009) معتقدند ابعاد کلیدی در مشاغل وجود دارد که انگیزه، رضایت و عملکرد کارکنان را افزایش داده و می‌توانند منجر به حالات روانشناختی مهمی در کارکنان شده و این امر می‌تواند پیامدها و نتایج چشم‌گیری برای کارکنان و سازمان‌ها داشته باشد. بر این اساس در این پژوهش ویژگی‌های شغل در قالب دو متغیر ویژگی‌های انگیزشی شغل به عنوان یک متغیر سطح فردی و ویژگی‌های اجتماعی شغل به عنوان یک متغیر سطح سازمانی مورد بررسی قرار می‌گیرد. طبق گفته «چانگ و وو» فاکتورهای خودمختاری، تنوع و بازخور وظیفه به عنوان 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

<sup>1</sup> Organizational identification

<sup>2</sup> Work characteristics

حد زیادی به کار تیمی 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 تاثیر گذار بوده و این منجر به سطح بالاتری از کارآمدی در میان اعضا می‌گردد (Wen-Chung et al 2012). در این پژوهش ویژگی‌های اجتماعی شغل به عنوان یک متغیر گروهی در نظر گرفته شده و از طریق محاسبه میانگین پاسخ افراد در درون گروه‌های مشابه بدست می‌آید.

### 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 به عنوان انگیزه بخش اشتراک دانش در سازمان شناخته می‌شود هویت سازمانی است (Chang and Wu 2013). «کارملی آتواتر و لوی» به بررسی اینکه رهبری چگونه اشتراک دانش بین کارکنان را بهبود می‌بخشد، با در نظر گرفتن نقش میانجی هویت سازمانی و رابطه‌ای، پرداختند. نتایج اصلی این پژوهش بیانگر این موضوع بود که هویت رابطه‌ای موجب ارتقای هویت سازمانی می‌شود که به نوبه خود ارتباط مثبتی با اشتراک دانش در بین کارکنان سازمان دارد (Carmeli, Atwater, and Levi 2011). «چانگ و وو» در پژوهشی به تجزیه و تحلیل چند سطحی 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 شکل دهی به هویت سازمانی در کارکنان سازمان، اشاره کرد (Chang and Wu 2013). «راویشانکار و پن» در پژوهشی به بررسی تاثیر هویت سازمانی بر مدیریت دانش در سازمان پرداختند. نتایج 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 بیان شده 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 شغل 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 خود مختاری، تنوع وظیفه و بازخور وظیفه در

مطالعات متعددی، به عنوان هسته اصلی ویژگی های انگیزشی شغل محسوب می شوند که تاثیر بسزایی 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 می توانند موجب بهبود ادراک کارکنان از هویت سازمانی شوند. همچنین ویژگی های شغلی و حمایت اجتماعی موجب تقویت اشتراک دانش در کتابخانه ها از طریق شکل دهی به هویت سازمانی کارکنان می شود (Chang and Wu 2013). «گوزوکارا» در پژوهشی به بررسی نقش میانجی رضایت شغلی بر رابطه بین ویژگی شغلی و هویت سازمانی پرداخته است. نتایج پژوهش نشان می دهد که خودمختاری وظیفه تاثیر مثبت و معنا داری بر هویت سازمانی دارد و رضایت شغلی نقش میانجی در این رابطه را دارا است (Gozukara 2016). «کاترینلی و همکاران» به بررسی سوابق هویت سازمانی پرداختند. همچنین نقش ابعاد شغلی، ویژگی های افراد و مشارکت شغلی در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان می دهد که از میان ابعاد شغلی در نظر گرفته شده، خودمختاری وظیفه و تنوع شغلی بر مشارکت شغلی تاثیر گذار هستند و به صورت غیر مستقیم بر هویت سازمانی تاثیر مثبت و معنا داری دارند (Katrinli et al 2009). «وجی و همکاران» به بررسی انگیزش کاری، هویت سازمانی و سلامتی محیط های کار پاسخگویی پرداختند. از جمله نتایج اصلی پژوهش نشان می دهد که بهبود انگیزه کاری و سلامت کاری موجب افزایش ویژگی های انگیزش شغلی و در نهایت افزایش فاکتور هویت سازمانی می شود (Wegge et al, 2006). بر اساس مطالب بیان شده می توان فرضیه دوم پژوهش را به صورت زیر بیان نمود.

**فرضیه دوم: ویژگی های انگیزشی شغل بر هویت سازمانی کتابداران اثر مثبت و معنا داری دارد.**

### ۳-۳. تعدیل کننده بین سطحی ویژگی های شغل

از ویژگی های مشاغل امروزی نیاز به سطح بالای همکاری بین همکاران و پویایی مستمر است که مستلزم روابط بین فردی در درون سازمان ها و عوامل زمینه ایست که سازمان ها با آن مواجه اند. به عبارت دیگر، کارکنان به عنوان کوچک ترین واحد کار، تحت تاثیر عوامل مختلف از سطوح بالای سازمان قرار می گیرند. ویژگی های اجتماعی شغل بیانگر میزان حمایت یک گروه از اعضای خود در کار می باشد. به عبارت دیگر، ویژگی های 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 می دهد که ویژگی های اجتماعی شغل از سطوح بالاتر می تواند بر روابط بین متغیرها در سطح فردی تاثیر

گذار باشد.

«زاپا و همکاران» در پژوهشی به تحلیل چند سطحی اشتراک دانش در سازمان‌ها پرداختند. آن‌ها با اشاره به مفهوم سازی سازمان‌های رسمی در سطوح مختلفی از سیستم‌های شبکه‌ای به بررسی روابط بین تعاملات اجتماعی و رسمی محیط کار بر تسهیم دانش پرداختند و بیان می‌کنند که بکارگیری رویکردهای چند سطحی موجب ارائه غنی‌تری از مفاهیم زمینه‌ای در خصوص روابط درونی بین متغیرها می‌شود (Zappa and Lomi 2016). «چانگ و وو» در تحلیل چند سطحی از 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 تاثیر گذار 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 تاثیر گذار است و موجب بهبود اشتراک دانش بین کارکنان می‌شود (Yu et al 2013). مطالعه «ونچونگ و همکاران» در خصوص تحلیل چند سطحی ویژگی‌های انگیزشی و اجتماعی شغل صورت گرفته است. آنها دریافتند که ویژگی‌های اجتماعی شغل بر عملکرد سطح فردی اثر گذار است و روابط بین متغیرهای سطح فردی را تحت تاثیر قرار می‌دهد. همچنین در این پژوهش نقش تعدیل‌گر متغیر تعدیلگر ویژگی‌های اجتماعی شغل در سطح تیمی بر تمامی روابط سطح فری بین کارکنان مورد تایید قرار گرفته است (Wen-Chung et al 2012). بر این اساس، پژوهش حاضر، یک رویکرد چند سطحی را برای بررسی اثر تعدیل‌کننده متغیر 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 فرآیند روانشناختی بین متغیرها به خوبی تبیین شود.

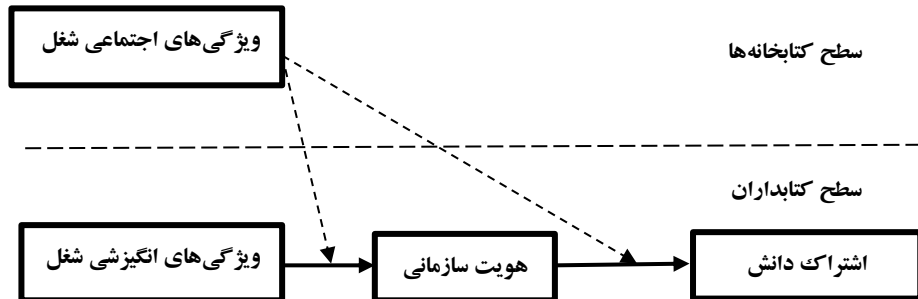
بر اساس مطالب بیان شده می‌توان فرضیه سوم و چهارم پژوهش را به صورت زیر بیان نمود.

**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 مدل مفهومی تحقیق را به صورت (شکل ۱) می‌توان 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 دسته بندی و در نظر گرفتن کتابداران هر کتابخانه به صورت یک دسته مجزا می‌توان به تحلیل چند سطحی روابط بین متغیرهای پژوهش پرداخت.

#### ۴. روش‌شناسی تحقیق

این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق تمامی کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر اهواز شامل ۴۸ پرسنل کتابدار کتابخانه‌های عمومی و ۱۰۲ پرسنل کتابدار کتابخانه‌های دانشگاهی می‌باشد که مجموعاً ۱۵۰ پرسنل کتابداری را تشکیل می‌دهد. در این پژوهش به دلیل محدود بودن و دسترسی 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، مجموعاً تعداد ۱۰۸ کتابدار از ۱۶ کتابخانه به صورت دسته‌های مجزا در شهر اهواز به عنوان نمونه انتخاب شده است. برای سنجش متغیرهای تحقیق از طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) استفاده شد. برای ارزیابی متغیر ویژگی‌های انگیزشی شغل از پرسش‌نامه «چانگ و وو»<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) و برای بررسی ویژگی‌های اجتماعی شغل پرسشنامه طراحی شغل «ون چونگ و همکاران»<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) استفاده شد. در این پرسشنامه برای سنجش ویژگی‌های انگیزشی شغل از ۱۰ گویه و برای سنجش ویژگی‌های

<sup>1</sup> Chang and Wu

<sup>2</sup> Wen-Chung et al

اجتماعی شغل از ۱۵ گویه استفاده شده است. همچنین برای سنجش متغیرهای هویت سازمانی و اشتراک دانش از پرسشنامه «چانگ و وو» (۲۰۱۳) استفاده شده است. در این پرسشنامه هویت سازمانی با ۵ گویه و اشتراک دانش با ۵ گویه سنجیده می‌شود. برای تحلیل داده‌ها نیز از مدل-ساز معادلات ساختاری و مدل خطی سلسله مراتبی استفاده شد. مدل خطی سلسله مراتبی 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، بکار گرفته می‌شود.

#### ۵. یافته‌های پژوهش

#### ۵-۱. یافته‌های توصیفی پژوهش

ویژگی‌های توصیفی کتابداران به شرح (جدول ۱) است.

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی

متغیر جمعیت شناختی	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۳۱
	زن	۶۹
سن	کمتر از ۳۰ سال	۱۰
	۳۰-۴۰	۵۴
	۴۱-۵۰	۲۶
سطح تحصیلات	بیشتر از ۵۰ سال	۹
	دیپلم	۱۵
	فوق دیپلم	۱۳
	لیسانس	۴۱
سابقه کار	فوق لیسانس به بالا	۳۱
	کمتر از ۵ سال	۱۱
	۵-۱۰	۱۶
	۱۱-۱۵	۳۶
	۱۶-۲۰	۲۲
بیش از ۲۰ سال	۱۵	

همانطور که مشخص است زنان با درصد 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 درصد است و

از نظر سابقه کار بیشترین فراوانی مربوط به گروه ۱۱ تا ۱۵ سال با درصد فراوانی ۳۶ درصد است.

## ۲-۵. مدل اندازه گیری

در مدل‌های پی ال اس<sup>۱</sup>، دو مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی) و مدل ساختاری (مدل درونی) آزمون می‌شود که مدل اندازه‌گیری در ابتدا مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. برآوردهای روایی و پایایی، مدل‌های اندازه‌گیری را برحسب معیارهای مطرح در مدل‌های بیرونی ارزیابی می‌کنند. وقتی شواهد کافی مبنی بر روایی و پایایی مدل‌های اندازه‌گیری به دست 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 گردآوری شده) و ضریب پایایی مرکب و میانگین واریانس استخراج شده<sup>۲</sup> نشان داده می‌شود.

جدول ۲. شاخص‌های ارزیابی پایایی و روایی مدل اندازه‌گیری

متغیرهای پنهان	ابعاد متغیرها	آلفای کرونباخ	ضریب پایایی مرکب	AVE	CV Com.
۱. ویژگی‌های انگیزشی شغل	خودمختاری	۰,۸۵	۰,۹۱	۰,۷۷	۰,۴۹
	تنوع شغلی	۰,۸۷	۰,۹۲	۰,۷۹	۰,۵۳
	بازخور وظیفه	۰,۷۸	۰,۸۷	۰,۶۹	۰,۳۶
۲. 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 دریافت شده	۰,۸۵	۰,۸۹	۰,۶۸	۰,۳۵
۳. هویت سازمانی	بازخور از دیگران	۰,۷۳	۰,۷۶	۰,۵۸	۰,۲۷
		۰,۸۶	۰,۸۹	۰,۶۵	۰,۴۶
۴. 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 نشان دهنده پایایی پرسشنامه است. همچنین، با توجه به اینکه در این پژوهش از نرم-افزار PLS Smart برای تجزیه و تحلیل استفاده شد، به منظور تأیید پایایی کل پرسشنامه‌های جمع-آوری شده از روش پایایی مرکب (دیلون-گلدشاین) استفاده شد که در مدل‌های مسیر پی ال اس ارائه می‌شود. با توجه به (جدول ۲)، مقادیر پایایی مرکب هر متغیر دارای مقدار بیشتر از ۰/۷ است

<sup>۱</sup> PLS

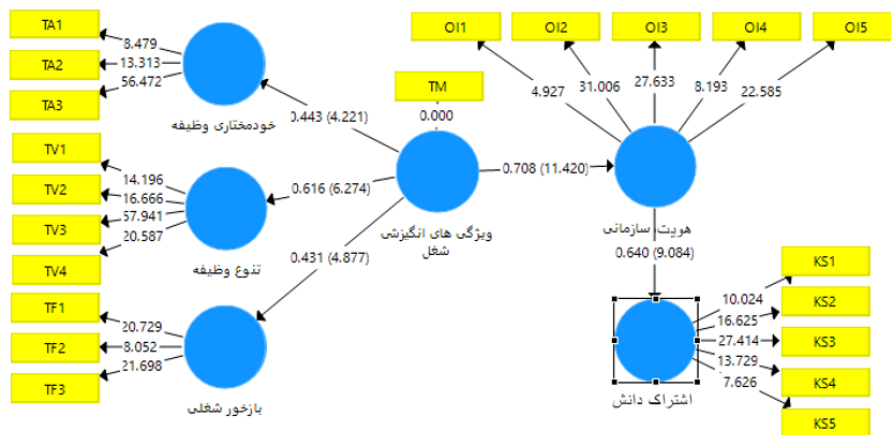
<sup>۲</sup> Average variance extracted

که نشان دهنده پایایی پرسشنامه است.

در این پژوهش برای ارزیابی روایی مدل اندازه گیری، روایی محتوا و سازه پرسشنامه بررسی شده است. برای ارزیابی روایی سازه از شاخص میانگین واریانس استخراج شده و معیار فورنل و لارکر استفاده شده است. شاخص AVE در (جدول ۲) بیان می کند متوسط واریانس استخراج شده هر بعد مدل دارای مقدار بیشتر از ۰٫۵ است، پس روایی همگرایی مدل تایید می شود. روایی واگرا با معیار فورنل-لارکر محاسبه شد. طبق معیار، مقدار AVE برای هر سازه بیشتر از توان دوم همبستگی آن سازه با سایر سازه های موجود در مدل است. بنابراین، روایی واگرای مدل تایید شده است. برای بررسی کیفیت مدل اندازه گیری از شاخص اشتراک<sup>۱</sup> استفاده شد که مقادیر مثبت شاخص اشتراک در (جدول ۲) بیان می کند 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 اینکه روایی ابزار جمع آوری داده ها توسط روایی سازه تأیید شده است، 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.



<sup>1</sup> Cross-validation-communality

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

در مورد معناداری ضرایب مسیر بایستی آماره t، محاسبه و معنی داری ضرایب مسیر مشخص شود. همانطور که در (شکل ۲) مشخص است، همه روابط با بزرگتر بودن ارزش آماره t از عدد ۲,۶۲، در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی دار هستند. با توجه به معنی دار 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 دیگر است (رحیمی ۱۳۹۵، ۱۹۵). همچنین (جدول ۳) مقادیر  $R^2$  (ضریب تعیین) برای ارزیابی متغیرهای مکنون را نشان می دهد. همانطور که مشخص است مقدار  $R^2$  برای متغیر هویت سازمانی و اشتراک دانش در سطح قابل قبولی قرار دارد. متغیر ویژگی های انگیزشی شغل که از شاخص خودمختاری و وظیفه، تنوع وظیفه و بازخور شغلی تشکیل شده است حدود ۵۰ درصد از متغیر هویت سازمانی را پیش بینی می کند. به همین ترتیب متغیر هویت سازمانی حدود ۴۱ درصد از متغیر اشتراک دانش در کتابخانه ها را پیش بینی می کند.

### جدول ۳. ضرایب تعیین مدل پژوهش

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

در کل، مدل آزمون شده با توجه به مقادیر آماره t چنانچه مقدار اعداد معناداری از ۲,۶۲ بیشتر باشد، می توان گفت در سطح اطمینان ۹۹,۹۹ درصد تاثیر متغیرها بر هم معنادار است. همانطور که در (جدول ۴) مشاهده می شود، هویت سازمانی بر اشتراک دانش در کارکنان کتابخانه ها با مقدار آماره t برابر ۹,۰۸ تاثیر مثبت و معناداری را نشان می دهد (تایید فرضیه ۱). به علاوه، تاثیر ویژگی های انگیزشی شغل بر هویت سازمانی با مقدار ۱۱,۴۰ معنا دار و مثبت است. مقدار ضریب مسیر نیز ۰,۷۰ به دست آمده است؛ به این معنا که اگر ویژگی های انگیزشی شغل یک واحد افزایش یابد، میزان هویت سازمانی ۰,۷۰ واحد افزایش می یابد (تایید فرضیه ۲).

### جدول ۴. نتایج آزمون مدل ساختاری

فرضیه ها	ضریب مسیر	آماره t	سطح خطا	نتیجه
هویت سازمانی ← اشتراک دانش	۰,۶۴	۹,۰۸	۰,۰۱	تایید فرضیه ۱
ویژگی های انگیزشی شغل ← هویت سازمانی	۰,۷۰	۱۱,۴۰	۰,۰۱	تایید فرضیه ۲

برای بررسی میزان تاثیر 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 غیر مستقیم	اثر کل
ویژگی‌های انگیزشی شغل ← هویت سازمانی	۰,۷۰	-	۰,۷۰
هویت سازمانی ← اشتراک دانش	۰,۶۴	-	۰,۶۴
ویژگی‌های انگیزشی شغل ← اشتراک دانش	-	۰,۴۵	۰,۴۵

#### ۴-۵. آزمون مدل خطی سلسله مراتبی

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

#### ۵-۵. مدل صرفاً با اعداد ثابت<sup>۱</sup>

برای آزمون معناداری واریانس بین گروهی یک مدل صرفاً با اعداد ثابت بدون در نظر گرفتن متغیرهای پیش‌بین (ویژگی‌های 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 کتابخانه‌ها تبیین می‌گردد. نتایج این مدل نشان داد که واریانس بین گروهی صفر نیست ( $\tau = 2,05$ ,  $\tau_{00} = 0,12$ ) یعنی اشتراک دانش بین کارکنان هر کتابخانه متفاوت است.

#### ۶-۵. مدل شیب‌ها به عنوان پیامد<sup>۲</sup>

خروجی این مدل تبیین‌کننده اثرات تعدیل‌کننده متغیرهای سطح بالا بر ارتباط بین متغیرهای پیش‌بین سطح پایین با متغیرهای وابسته سطح پایین است. فرضیه‌های سوم و چهارم بیان می‌کنند که ویژگی‌های اجتماعی شغل می‌توانند رابطه بین ویژگی‌های انگیزشی شغل با هویت سازمان و هویت سازمانی با اشتراک دانش را تعدیل کند. نتایج (جدول ۶) نشان می‌دهد که تاثیر ویژگی‌های اجتماعی شغل بر رابطه بین ویژگی‌های انگیزشی شغل و هویت سازمانی ( $Y_{11} = 0,09$ ,  $t = 0,81$ ) معنادار نیست و تاثیر ویژگی‌های اجتماعی شغل بر رابطه بین هویت سازمانی و اشتراک دانش

<sup>1</sup> Intercept only model

<sup>2</sup> Slopes as outcomes

( $t = 5,82$ ،  $Y_{11} = 0,46$ ) معنادار است. بنابراین فرضیه سوم رد و فرضیه چهارم پژوهش تایید می‌شود.

بطور کلی یافته‌های مدل چند سطحی نشان داد که متغیر سطح گروهی یعنی ویژگی‌های اجتماعی شغل بر رابطه بین متغیرهای ویژگی‌های انگیزشی شغل و هویت سازمانی تاثیر بین سطحی معناداری ندارد ولی اثر تعدیل‌کنندگی بین سطحی ویژگی‌های اجتماعی شغل بر رابطه بین هویت سازمانی و اشتراک دانش مورد تایید است. (جدول ۶) نتایج تحلیل چند سطحی نقش تعدیل‌گر ویژگی‌های اجتماعی شغل بر رابطه بین ویژگی‌های انگیزشی با هویت سازمانی و هویت سازمانی با اشتراک گذاری دانش بین کارکنان کتابخانه‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۶. نتایج تحلیل چند سطحی

اثرات تعدیل‌کننده ویژگی‌های اجتماعی شغل	ضریب $Y_{11}$	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	تایید فرضیه ۴

## ۶. بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر تاثیر ویژگی‌های شغل بر هویت سازمانی و اشتراک دانش در کارکنان کتابخانه‌ها در شهر اهواز با رویکرد چند سطحی 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 چند سطحی، متغیر سطح گروهی بطور همزمان روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته در سطح فردی تاثیر می‌گذارد. بر این اساس، این پژوهش، برای پر کردن شکاف تحقیقات قبلی، یک رویکرد چند سطحی را برای بررسی تاثیر ویژگی‌های شغلی با نقش میانجی هویت سازمانی کارکنان در ارتباط با اشتراک دانش در بین کارکنان کتابخانه‌ها مورد مطالعه گرفته است.

یافته‌ها در مورد تحلیل سطح فردی (کارکنان کتابخانه‌ها) هویت سازمانی و تاثیر آن بر به اشتراک دانش در بین کارکنان کتابخانه‌های شهر اهواز نشان داد که هویت سازمانی تاثیر مثبت و معناداری بر اشتراک دانش دارد، در نتیجه فرضیه اول تایید می‌شود. نتیجه این فرضیه با پژوهش «کارملی، آتواتر و لوی» (۲۰۱۱)، «راویشانکار و پن» (۲۰۰۸) و پژوهش «چانگ و وو» (۲۰۱۳) همخوانی دارد. در این پژوهش‌ها تاثیر مستقیم فاکتور هویت سازمانی بر اشتراک دانش بین کارکنان مورد بررسی قرار گرفته است و مورد تایید بوده است. بنابراین فاکتور هویت سازمانی موجب افزایش اشتراک گذاشتن دانش در بین کارکنان می‌شود. اگر کتابداران هویت سازمانی بیشتری را در تجارب کاری خود احساس کنند فرایند اشتراک دانش در کتابخانه‌ها به نحو

بارزتری انجام می‌شود و از این طریق نقش کتابداران در فرآیند اشتراک دانش محسوس‌تر خواهد بود.

یافته‌ها در مورد تحلیل سطح فردی (کارکنان کتابخانه‌ها) ویژگی‌های انگیزشی شغل و تاثیر آن بر هویت سازمانی در بین کارکنان کتابخانه‌های شهر اهواز نشان داد که ویژگی‌های انگیزشی شغل تاثیر مثبت و معنا داری بر هویت سازمانی دارد. نتیجه این فرضیه با پژوهش «چانگ و وو» (۲۰۱۳) منطبق است. در پژوهش «چانگ و وو» نیز خودمختاری و وظیفه، تنوع شغلی و بازخور وظیفه به عنوان ابعاد ویژگی‌های انگیزشی شغل در نظر گرفته شده است. همچنین این فرضیه با پژوهش «گوزوکارا» (۲۰۱۶) همسو است. «گوزوکارا» تنها به بعد خودمختاری وظیفه اشاره کرده است و سایر ابعاد ویژگی‌های انگیزشی شغل را در نظر نگرفته است. همچنین با پژوهش «وجی و همکاران» (۲۰۰۶) نیز همسویی دارد. «وجی و همکاران» ویژگی‌های انگیزشی شغل را به عنوان یک متغیر کلی در نظر گرفته اند و به ابعاد آن اشاره‌ای نکرده‌اند. همچنین با نتیجه پژوهش «کاترینلی و همکاران» (۲۰۰۹) همسو است. پژوهش آن‌ها نشان می‌دهد که متغیر ویژگی‌های انگیزشی شغلی از طریق مشارکت شغلی بر هویت سازمانی تاثیر گذار است. این امر نشان می‌دهد که مناسب بودن ویژگی‌های انگیزشی شغل می‌تواند پیش‌بینی کننده خوبی برای افزایش هویت سازمانی در کارکنان کتابخانه‌ها باشد. هویت سازمانی کارکنان یک بعد رفتاری مهم برای کارکنان محسوب می‌شود. با توجه به این امر، چنانچه سطح ویژگی‌های انگیزشی شغل (خودمختاری وظیفه، تنوع وظیفه و بازخور شغلی) کتابداران 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 مسئولین 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 اثر بخشی عملکرد شغلی آنها ارائه دهد

همچنین یافته‌های مدل چند سطحی 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 «ونچونگ و همکاران» (۲۰۱۲) تحلیل میان سطحی بر متغیر سطح گروهی ویژگی‌های اجتماعی شغل انجام دادند که نتایج این پژوهش با نتایج آنها همسو است. ابعاد متغیر ویژگی‌های اجتماعی شغل (حمایت اجتماعی، وابستگی درونی اولیه، وابستگی درونی دریافت شده و بازخورد از دیگران) در پژوهش حاضر برگرفته از مدل «ونچونگ و همکاران» (۲۰۱۲) است 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. همچنین با نتایج پژوهش «یو و همکاران» (۲۰۱۳) همسو است. آن‌ها نقش حمایت اجتماعی را به عنوان متغیر اثرگذار در سطح سازمانی بر سطح زمینه‌ای اشتراک دانش در محیط کار مورد بررسی قرار داده‌اند. همچنین با پژوهش «چانگ و وو» (۲۰۱۳) هم‌خوانی دارد. آن‌ها فاکتور حمایت اجتماعی در محیط کار را به عنوان 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 بعد 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 آن‌ها است، ابعاد ویژگی‌های اجتماعی شغل می‌تواند موجب فراهم شدن محیط همکاری در کتابخانه‌ها و تعامل دوجانبه بین کارمندان شود و به صورت غیر مستقیم 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 آغاز شده، وابستگی درونی دریافت شده و بازخورد از دیگران می‌شود که به صورت غیر مستقیم موجب بهبود اشتراک دانش بین کارکنان از طریق شکل دهی 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 مسئولین 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 بازخور دریافت کنند تا از پیامدهای کاری خود مطلع شوند.

این مطالعه همچنین برخی از کاربردهای نظری روش مدل خطی سلسله مراتبی را برای توصیف سازمان‌ها نشان داد. پژوهش انجام شده نشان می‌دهد که روش مدل خطی سلسله مراتبی یک روش بسیار خوب برای تفسیر داده‌های چندسطحی است. در مجموع مدل خطی سلسله مراتبی معیار اندازه‌گیری مناسبی برای ارزیابی اثرات زمینه‌ای و میان سطحی متقابل می‌باشد. بنابراین این کاربردهای روش مدل خطی سلسله مراتبی به پژوهش‌گران امکان می‌دهد تا بتواند به بررسی مجدد اثرات ویژگی‌های اجتماعی شغل بر روی رابطه علی مربوط به رفتار و نگرش‌های سازمانی افراد بپردازند. 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 دقیق

تری از ویژگی‌های شغلی به عمل آورده است. با این حال، نیاز هست که طیف وسیع تری از وظایف شغلی جهت روشن شدن تاثیر زمینه‌های انگیزشی و اجتماعی شغلی بر روی شناخت و ارزیابی اشتراک گذاری دانش و هویت سازمانی در کتابخانه‌ها، مورد بررسی قرار بگیرد. در این پژوهش جامعه آماری کتابخانه‌های سطح شهر اهواز بوده است و بررسی سایر سازمان‌های دانش-محور با فرهنگ‌های متفاوت خارج از حوزه مطالعاتی این پژوهش بوده است، لذا پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی سازمان‌های دانش محور دیگری از جمله مدارس، بیمارستان‌ها و مراکز آموزشی و دانشگاهی نیز با نمونه بیشتری مورد بررسی قرار گیرد.

#### ۷. تشکر و قدردانی

محققان بر خود لازم می‌دانند از کتابداران عمومی و دانشگاهی در شهر اهواز که در جمع آوری داده‌های پژوهش ما را یاری نمودند، سپاس‌گزاری کنند.

#### فهرست منابع

- خدایور، آمنه، و لیلا ابراهیم‌پور. ۱۳۹۴. شناسایی عوامل موثر بر پذیرش سیستم تسهیم دانش از نظر کارکنان. *فصلنامه پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران*. ۳۱ (۴): ۱۰۳۱-۱۰۴۸.
- رحیمی، فرج اله. ۱۳۹۵. *نرم افزارهای کاربردی در تحقیقات مدیریت*. اهواز: نشر تراوا.
- زارعی، ابراهیم، و عصمت مومنی. ۱۳۹۳. رابطه بین تسهیم دانش و خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس. *فصلنامه مطالعات دانش شناسی* 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. *دوماهنامه 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. McEvily, B. and Reagans, R. 2003. Managing knowledge in organizations: An integrative framework and review of emerging themes. *Management science* 49 (4): 571-582.
- Carmeli, A. Atwater, L., and Levi, A. 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., Coelho, R., and Dandolini, G. A. 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>.
- Katrinli, A., Atabay, G., Gunay, G., and Guneri, B. 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., Muqadas, F., Rehman, M., Rehman, M., Aslam, U., Aslam, U., and Ur-Rahman, U. 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., Jussila, I. and Cummings, A. 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.
- Schilligo, Julie Alicia. 2007. *Predictors of effective knowledge management*. ProQuest.
- Tangaraja, G., Mohd Rasdi, R., Abu Samah, B., and Ismail, M. 2016. Knowledge sharing is knowledge transfer: a misconception in the literature. *Journal of Knowledge Management*, 20 (4): 653-670.
- 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., Van Dick, R., Fisher, G. K., Wecking, C., and Moltzen, K. 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., Chen, C. H. V., Chi-Cheng, L., & Kao, R. H. 2012. Work characteristics and police officers' performance. *Policing* 35 (3): 615-641.
- Yu, Y., Hao, J. X., Dong, X. Y., and Khalifa, M. 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.
- 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.

## 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. (Email: [rahimi2053@yahoo.com](mailto:rahimi2053@yahoo.com))

**Reza salehi**

MSc in business Management- Shahid Chamran University of Ahvaz.  
(Email: [rez4salehi@gmail.com](mailto:rez4salehi@gmail.com)).

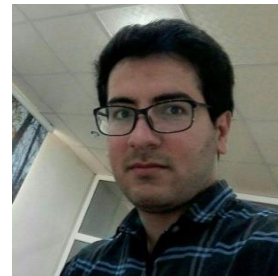
**Abstract:**

Today, the issue of knowledge acquisition and share it in the work field, especially in knowledge-based organizations, it has become more important. A library is a knowledge-oriented organization and the librarians are knowledge worker 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 finally 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 view point of data collection can be considered as a descriptive-survey study. Statistical population of the research are all of librarians in public and academic libraries in city of Ahvaz. Accordingly, the number of 108 librarians from 16 libraries in the city of Ahvaz 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 has 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 between level effect 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.

**Keyword:** knowledge sharing, organizational identification, motivational job characteristic's, social job characteristic's, library



"فرج اله رحیمی: متولد سال ۱۳۵۷ دارای مدرک دکترای مدیریت بازرگانی، گرایش مدیریت منابع انسانی از دانشگاه شهید بهشتی تهران. است. وی هم اکنون استادیار و عضو هیات 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، مباحث مربوط به تکنیک های تصمیم گیری چند معیاره AHP، ANP، Fuzzy، Promethee، Dematel و ... همچنین نرم افزار های کاربردی در حوزه مدیریت شامل: Pls، Spss، Amos، Lisrel، HLM، Expert Choice، Super Decision و ... از جمله علایق پژوهشی وی است."