

شناسایی الگوی فرهنگ سازمانی حاکم بر کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌ها و سنجش تأثیر آن بر میزان اجرای مدیریت دانش

زهره عباسی*

دکترای کتابداری و اطلاع‌رسانی
دانشگاه فردوسی مشهد

مهری پریخ

دکترای کتابداری و اطلاع‌رسانی؛ دانشیار
دانشگاه فردوسی مشهد

محمدحسین دیانی

دکترای کتابداری و اطلاع‌رسانی؛ استاد
دانشگاه فردوسی مشهد

رحمت‌الله فتاحی

دکترای کتابداری و اطلاع‌رسانی؛ استاد
دانشگاه فردوسی مشهد

اطلاعات
علوم و فناوری

دریافت: ۱۳۸۸/۰۹/۰۴ | پذیرش: ۱۳۸۸/۱۰/۱۶ | مقاله برای اصلاح به مدت ۱۲ روز نزد پدیدآورنده است.

چکیده: در این پژوهش ابزار گردآوری اطلاعات، دو پرسشنامه بود: پرسشنامه اول که توسط «کامرون» و «کوئین» طراحی شده بود برای سنجش الگوی فرهنگ سازمانی، و پرسشنامه دوم برای بررسی میزان اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌ها. یافته‌های پژوهش نشان داد که ۳ الگوی فرهنگ سازمانی گروهی، سلسله‌مراتبی و بازاری بر کتابخانه‌های مرکزی حاکم است. از دیدگاه کتابداران شاغل در این کتابخانه‌ها، الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب، الگوی گروهی و کارآفرین است. آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان داد که در این کتابخانه‌ها بین میزان اجرای مدیریت دانش و الگوهای متفاوت فرهنگ سازمانی، تفاوت معنادار وجود ندارد؛ ولی همبستگی مثبت بین الگوهای فرهنگ سازمانی کارآفرین و گروهی و میزان اجرای مدیریت دانش وجود دارد. همچنین بین سطح تحصیلات و سمت کتابداران و نوع الگوی فرهنگی مورد پذیرش رابطه معنادار وجود دارد، ولی بین جنسیت و سابقه کار و نوع الگوی فرهنگی مورد پذیرش، رابطه معناداری مشاهده نمی‌شود.

کلیدواژه‌ها: الگوی فرهنگ سازمانی؛ مدیریت دانش؛ کتابخانه‌های دانشگاهی؛ مدیریت کتابخانه‌های دانشگاهی

* پدیدآور رابط: zohre_abbassi@yahoo.com

فصلنامه علمی پژوهشی
پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران
شاپا (جایی) ۵۲۰۶-۱۷۲۵
شاپا (الکترونیکی) ۵۵۸۳-۲۰۰۸
نمایه در LISA و SCOPUS
<http://jlist.irandoc.ac.ir>
دوره ۲۵ | شماره ۳ | صص ۳۸۹-۴۱۲
بهار ۱۳۸۹

نوع مقاله: علمی پژوهشی

۱. مقدمه

با افزایش سطوح رقابت در محیط‌های کار، هزینه‌های بالای منابع انسانی، بی‌ثباتی و ناپایداری نیروهای کار و کاهش دانشکاران کیفی، سازمان‌ها به طور فعالانه‌ای متقاعد شده‌اند که از دانش و تخصصی که در سازمان به سرمایه فکری معروف است و در نیروهای انسانی موجود در سازمان‌ها نهفته است، استفاده مؤثرتری بنمایند (Davenport and Prusak 1998; Alavi and Leidner 2001, 13). برخی از سازمان‌ها، مدیریت دانش را به‌عنوان راهبرد اصلی برای بهبود مزیت رقابتی سازمان خود به کار می‌گیرند. اگرچه در آغاز مسیر پیاده‌سازی مدیریت دانش، از فناوری اطلاعات به‌عنوان عنصر اصلی در اجرای آن نام می‌بردند، اما اکنون شمار قابل توجهی از پژوهشگران و صاحب‌نظران از فرهنگ^۱ به‌عنوان عامل اثرگذار در اجرا و پیاده‌سازی مدیریت دانش یاد می‌کنند. در این راستا «مور» در بررسی‌های خود نشان داد که مباحث فرهنگی، تعیین‌کننده‌تر از فناوری اطلاعات می‌باشند (Moore 1998). «داونپورت» اظهار می‌دارد که اگر سازمانی بیش از یک‌سوم از وقت خود را صرف فناوری‌های مرتبط با مدیریت دانش نماید، ولی نسبت به محتوا، فرهنگ سازمانی، و رویکردهای انگیزشی بی‌توجه باشد، نمی‌تواند نظام مدیریت دانش موفقیت‌آمیز و مفیدی را پیاده کند (Davenport 1998, 20). «گوپتا» و «گویداراهان» نیز اظهار داشتند که مدیریت دانش مؤثر فقط وابسته به استفاده از فناوری اطلاعات نیست، بلکه به طور گسترده به بوم‌شناسی اجتماعی سازمان مربوط می‌شود (Gupta and Govindarahan 2000). «ادوارد» و همکارانش (Edward et al. 2003 in Hislop 2005) نیز در پژوهشی کیفی که در آن نظرات ۲۵ نفر از متخصصان و صاحب‌نظران دانشگاهی در حوزه مدیریت دانش را جمع‌آوری کرده بودند، به این نتیجه رسیدند که فرهنگ مهم‌ترین مسئله‌ای است که سازمان‌ها باید در اجرای مدیریت دانش به آن توجه کنند (Edward et al 2003, Qouted in Hislop 2005, 42). بنابراین، همان‌گونه که اشاره شد، مدیریت دانش بر

^۱ در این پژوهش هر جا از فرهنگ یاد می‌شود منظور اعتقادات، نگرش‌ها و ارزش‌هایی است که به طور عام و مشترک در سازمان موجودند و به ایجاد هنجارها و الگوهای رفتاری منتهی می‌شود که به توسعه سازمان کمک می‌کنند، و بنابراین اساس فلسفه سازمان برای رسیدن به موفقیت است. از طرف دیگر، فرهنگی که مانع رشد و توسعه است فرهنگ نامناسب تلقی می‌شود.

جنبه انسانی دانش تأکید زیادی دارد. دانش در ذهن انسان خلق می‌شود و فقط یک جو سازمانی درست می‌تواند انسان‌ها را متقاعد کند که آن را به روش‌های گوناگون به اشتراک گذارند. مدیریت دانش در جوامع یادگیرنده با دیدگاه‌ها و اعمال مشترک، و ارتباطات سازمانی مبتنی بر صداقت و اعتماد، اثربخش‌تر خواهد بود. با استفاده از مدیریت دانش، کتابداران فرصتی کسب می‌کنند که با دیگر واحدهای روبه‌افزایش در دانشگاه‌ها به صورت مؤثرتری مشارکت داشته باشند (Townley 2001).

مقابله با برخی از چالش‌های موجود در کتابخانه‌ها از قبیل کمبود منابع مالی، عدم تخصیص اعتبارات کافی، تغییر شغل‌ها و پست‌های سازمانی، کمبود نیروی متخصص، بازنشستگی کارکنان باتجربه، تنوع مراجعان، تحولات فناوری، و... از طریق اجرای مدیریت دانش امکان‌پذیر است. این امر بستگی به یکی از ملزومات زیرساختی مدیریت دانش دارد. پرسشی که پژوهش حاضر به دنبال پاسخ آن می‌باشد این است که تا چه میزانی فرهنگ سازمانی حاکم بر کتابخانه‌ها مشوق فعالیت‌های مدیریت دانش است. بنابراین هدف اصلی این پژوهش، تعیین وضعیت کنونی فرهنگ سازمانی حاکم بر کتابخانه‌های مرکزی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و سنجش میزان تأثیر آن بر پیاده‌سازی فرآیندهای مدیریت دانش در کتابخانه‌ها، و شناسایی الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب است. دستاورد عمده این پژوهش معرفی نوع فرهنگ سازمانی است که بتواند از مدیریت دانش پشتیبانی کند و مشوق اجرای آن باشد و راهبردهایی برای اجرای موفق مدیریت دانش ارائه دهد. در این راستا و برای این که بتوان بستر نظری لازم در مورد این پژوهش را فراهم کرد، به تعریف فرهنگ سازمانی و شناسایی انواع آن پرداخته می‌شود.

۲. فرهنگ سازمانی و انواع آن

فرهنگ سازمانی یک واژه توصیفی است و بسیاری از صاحب‌نظران علم مدیریت از جمله «رابینز»^۱ معتقدند که فرهنگ سازمانی، نظامی از استنباط مشترک است که اعضا نسبت به یک سازمان دارند. همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود

^۱ Robins

(رابینز ۱۹۹۶، ۱۰۵۹). «شاین»^۱ که عمده مطالعاتش در رابطه با فرهنگ می باشد، معتقد است برای این که سازمان‌ها کارآیی بیش تری داشته باشند باید نقشی که فرهنگ در زندگی سازمانی ایفا می کند به طور کامل درک شود (شاین ۱۹۹۹، ۴۵). عوامل فرهنگی و روابط آن‌ها الگوهایی را ایجاد می کنند که موجب تمایز سازمان‌ها از یکدیگر می شود (Hellriegle and Slocum 1999). صاحب نظران مختلف در حوزه مدیریت سازمانی (مانند Blanchard and Johnson 1996) بر اساس برخی از عوامل مانند رابطه بین راهبرد، محیط، و میزان توجهی که به امور داخلی یا خارجی در سازمان معطوف می شود، انعطاف پذیری یا مقاومت سازمان در برابر محیط و همچنین میزان تعهد سازمانی و ... فرهنگ سازمانی را به انواع مختلف تقسیم می کنند. بر اساس نظریه‌های «کامرون» و «کوئین» چهار نوع فرهنگ مشخص حاکم بر سازمان‌ها قابل شناسایی است (Cameron and Quinn 1999, 37-45). در ادامه به طور مختصر به ویژگی‌های اساسی هر یک از آن‌ها از دیدگاه این دو پژوهشگر در حوزه فرهنگ سازمانی اشاره می شود.

الف. فرهنگ گروهی^۲: علت این نامگذاری، شباهت زیاد آن به فرهنگ خانوادگی است. در سازمانی که از این فرهنگ بهره می گیرد، محیط کار، دوستانه و شبیه به یک خانواده گسترده است. فرهنگ گروهی بر مباحث درونی و انعطاف پذیری و بصیرت به جای ثبات و کنترل، تأکید دارد. هدف این الگوی فرهنگی، مدیریت امور بر اساس کار گروهی^۳، مشارکت و هماهنگی است. در این شیوه، سازمان با وفاداری و سنت حفظ می شود و میزان تعهد، بالا است. رهبران در این گونه سازمان‌ها نوعی مربی و مرشد و شاید حتی والدین سازمان شمرده می شوند. تمرکز درونی، انعطاف پذیری، صداقت، مشارکت و پیشرفت کارکنان از ویژگی‌های آن است.

ب. کارآفرین^۴: ریشه این اصطلاح در زبان انگلیسی به "ad-hoc" ارجاع دارد که به معنای واحد پویا و تخصصی است. این فرهنگ برای خلاقیت و ریسک پذیری ارزش زیادی قائل است و در تضاد با ثبات و کنترل می باشد. این الگو بر این پیش فرض استوار است که

¹ Schein

² clan

³ team work

⁴ adhocracy

سازمان‌ها در جهت تولید محصولات و خدمات جدید و آمادگی برای آینده و اهداف مدیریتی و رهبری اثربخش، تلاش می‌کنند تا بتوانند بصیر، خلاق، مشکل‌گشا و فعال باشند. محیط کار این الگوی فرهنگی پویا، کار راه‌انداز و خلاقانه است. افراد، بسیار خطرپذیر هستند. بر تمرکز در بیرون و انعطاف‌پذیری، فردگرایی و بصیرت تأکید دارند. رهبری در این نوع سازمان‌ها نوآور، کارآفرین و بابصیرت است.

ج. **سلسله‌مراتبی**^۱: این فرهنگ بر اساس نظریه بوروکراسی «وبر»^۲ و سنت همکاری، هماهنگی، ثبات، انطباق و پیروی از آداب و رسوم بنا شده است (Berrio 2003). تا دهه ۱۹۶۰ به طور تقریب، هر کتاب مدیریت یا هر مطالعه‌ای در رابطه با سازمان بر این پیش فرض بنا شده بود که نظریه سلسله‌مراتبی و بوروکراسی «وبر»، آرمانی‌ترین قالب سازمانی است؛ زیرا به ثبات، اثربخشی و سطح بالای استانداردسازی محصولات و خدمات منتهی می‌شود. در این الگو خطوط تصمیم‌گیری مؤثر، قواعد و آیین‌نامه‌های هماهنگ و کنترل‌شده، و حسابگری به عنوان ارزش‌های کلیدی موفقیت تلقی می‌شوند. سازمانی که با این الگو موافق و سازگار باشد دارای محیط کار رسمی و ساختاریافته است و آیین‌نامه‌ها بر فعالیت افراد حاکم است. این الگوی فرهنگی بر مباحث درونی بیش از مباحث بیرونی تأکید دارد. ثبات و کنترل بیش از انعطاف‌پذیری و بصیرت ارزش دارد. هدف بلندمدت سازمان، ثبات، قابل پیش‌بینی بودن، و کارآیی است. قواعد و خط‌مشی‌های رسمی، سازمان را حفظ می‌کنند. سبک رهبری، نظم‌دهنده، مبصر و هماهنگ‌کننده است.

د. **بازاری**^۳: این الگوی فرهنگی در اواخر دهه ۱۹۶۰ که سازمان‌ها با چالش‌های رقابتی جدید روبه‌رو شدند، بیش‌تر متداول شد. ارزش‌های فرهنگی آن، ثبات و کنترل است و بر مباحث بیرون از سازمان بیش از مباحث درونی تمرکز دارد. این فرهنگ به محیط بیرون از سازمان به عنوان عامل تهدیدکننده می‌نگرد و به دنبال فرصت‌هایی است که مزیت‌های رقابتی بیش‌تری در مقابل رقبا کسب نماید. اصلی‌ترین هدف این فرهنگ، برخورد معامله‌گرانه و دادوستدی (مبادله، فروش، قراردادهای) با دیگر رقبا برای توسعه مزیت‌های رقابتی خود می‌باشد. نخستین اصل مشخص در این فرهنگ سوددهی، تأکید بر نتایج

¹ hierarchy

² Weber

³ market

نهایی، پیدا کردن مکان‌های تجاری قوی، اهداف پیوسته و قابل گسترش، و محرمانه نگه داشتن مسائل مشتریان می‌باشد. محیط کار، نتیجه محور^۱ می‌باشد. در این فرهنگ، رهبری سخت گیرانه، رقابتی، و مدیریت همراه با بهره‌وری و تأکید بر پیروزی^۲ می‌باشد. اهمیت فرهنگ سازمانی در پیشبرد فعالیت‌های مدیریت دانش، انگیزه انجام پژوهش را به وجود آورد. هدف اصلی این پژوهش بررسی وضعیت کنونی فرهنگ سازمانی حاکم بر کتابخانه‌های مرکزی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و سنجش میزان تأثیر آن بر پیاده‌سازی فرآیند مدیریت دانش در کتابخانه‌ها است. دستاورد عمده این پژوهش معرفی فرهنگ سازمانی است که بتواند مشوق اجرای مدیریت دانش باشد.

۳. پیشینه پژوهش

بررسی پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه مدیریت دانش نشان می‌دهد که اصلی‌ترین علت شکست سازمان‌ها در پیاده‌سازی مدیریت دانش، عدم توجه آن‌ها به عوامل اجتماعی و فرهنگی بوده است. «هیسلاپ» در همین راستا به برخی از این پژوهش‌ها، از جمله پژوهش‌های «راگلس»، «پالین» و «میسون» (Ruggles 1998; Pauleen and Mason 2002, Quoted in Hislop 2005, 42) اشاره کرده است. آن‌ها در پژوهش‌های خود دریافتند که مشکل اساسی اجرای مدیریت دانش، «تغییر الگوی رفتار» و بزرگ‌ترین مانع انتقال دانش نیز فرهنگ سازمانی نامناسب حاکم است. «دلونگ» و «فاهی» (Delong and Fahey 2000) نیز در بررسی مروری خود نشان دادند که فرهنگ نامناسب، مهم‌ترین مانع برای خلق و نفوذ سرمایه دانش می‌باشد.

«مک منوس» و «لافریج» نیز در یک مطالعه موردی به مرور برخی دلایل که موجب ناشناخته ماندن مدیریت دانش در دانشگاه‌های انگلستان شده، پرداختند. از دیدگاه افراد شرکت کننده در این پژوهش که همگی دارای مسئولیت‌های مدیریتی در حوزه اطلاع‌رسانی بودند، فرهنگ سازمانی اثرگذارترین عامل در اجرای برنامه‌های مدیریت دانش بیان شد (McManus and Loughridge 2002).

¹ results-oriented

² win

پژوهشی دیگر در راستای توجه به فرهنگ سازمانی و ارتباط آن با مدیریت دانش توسط «پریخ» صورت گرفته است. وی در یک نظرسنجی از کتابداران مرجع کشورهای مختلف، به نقش و کارکرد فرهنگ سازمانی و عامل رهبری در توسعه اشتراک دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی پرداخت. بررسی نظرات جامعه پژوهش وی نشان داد که بیش‌تر کتابداران به اشتراک دانش برای رشد فردی و سازمانی معتقدند. در عین حال به نظر می‌رسد که فرهنگ سازمانی مدونی برای برنامه‌ریزی و پیاده‌سازی مدیریت دانش تهیه نشده است (پریخ ۱۳۸۵).

«حسینقلی‌زاده» در پژوهشی که به بررسی جایگاه مدیریت دانش در دانشگاه فردوسی مشهد بر اساس نظریه «نوناکا» و رابطه آن با فرهنگ سازمانی پرداخت، چنین نتیجه گرفت که مدیران در دانشگاه فردوسی بیش از آن که تمایل به تشریک و تبادل دانش و تجارب خود با یکدیگر داشته باشند، تمایل به درونی کردن دانش و رقابت با دیگران دارند. فرهنگ سازمانی حاکم در دانشگاه فردوسی به عنوان یکی از متغیرهای اثرگذار، مبتنی بر تشدید پدیده فردگرایی در بین مدیران این دانشگاه است (حسینقلی‌زاده ۱۳۸۳).

در ادامه به برخی از پژوهش‌هایی که به شناسایی نوع الگوی فرهنگی حاکم بر سازمان‌ها پرداخته‌اند اشاره می‌شود. از جمله این پژوهش‌ها می‌توان به پژوهش «فریمن» و «کامرون» اشاره کرد. یافته‌های آن‌ها نشان داد که در ۳۳۴ مؤسسه آموزش عالی آمریکا که جامعه پژوهش آن‌ها را تشکیل می‌داد، فرهنگ گروهی بیش‌ترین پذیرش، و فرهنگ بازاری کم‌ترین پذیرش را در بین کارکنان این مؤسسه‌ها داشته است (Freeman and Cameron 1991, Quoted in Kansas 2005).

«بریو» در پژوهشی که در دانشگاه ایالتی اوهایو انجام داد به این نتیجه رسید که هیئت امنا و مدیران گروه‌های آموزشی و دیگر مدیران دانشگاه‌ها، فرهنگ گروهی را اثربخش‌ترین نوع فرهنگ برای دانشکده‌ها و دانشگاه‌ها می‌دانند (Berrio 2003).

«گارسیا بروکس» نیز در پژوهشی الگوهای فرهنگی حاکم را در ۶۲۵ کتابخانه دانشگاهی و ۱۰۰ کتابخانه وابسته به انجمن کتابخانه‌های تحقیقاتی آمریکا مورد مقایسه قرار داد. نتایج بررسی وی نشان داد با این که الگوی فرهنگ سازمانی حاکم بر هر دو نوع

کتابخانه الگوی سلسله‌مراتبی می‌باشد، ولی کتابداران بیش‌تر به الگوی فرهنگ سازمانی گروهی تمایل دارند (Garcia- Brooks 2007).

در پژوهشی دیگر، «شپستون» و «کاری» به بررسی الگوی فرهنگ سازمانی در کتابخانه دانشگاه ساسکاچوان^۱ در کانادا پرداختند. بر خلاف نتایج پژوهش انجام‌شده توسط «گارسیا بروکس»، نتایج این پژوهش نشان داد که الگوی فرهنگی غالب در این کتابخانه، الگوی فرهنگ بازاری است؛ در حالی که از دیدگاه کتابداران شاغل در این کتابخانه، الگوی فرهنگ کارآفرین و گروهی، الگوی مطلوب می‌باشد (Shopstone and Currie 2008).

در ایران نیز «امین مظفری» و همکارانش در پژوهشی به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و سبک‌های رهبری در رؤسای دانشکده‌های ۹ دانشگاه جامع پرداختند. تحلیل یافته‌های آن‌ها نشان داد که میان فرهنگ سازمانی موجود و فرهنگ آرمانی، از دیدگاه اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های بزرگ ایران فاصله وجود دارد. بر اساس یافته‌های این پژوهش الگوی فرهنگ سلسله‌مراتبی بر این دانشگاه‌ها حاکم است، در حالی که الگوی مطلوب از دیدگاه اعضای هیئت علمی، الگوی فرهنگ کارآفرین است (امین مظفری و همکاران ۱۳۸۷).

پژوهش‌های محدودی به بررسی رابطه بین الگوی فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان و میزان اجرای مدیریت دانش پرداخته‌اند. از جمله این پژوهش‌ها می‌توان به پژوهش «لاسون» اشاره کرد که با استفاده از ابزار سنجش الگوی فرهنگ سازمانی «کامرون» و «کوئین»، به تحلیل تفاوت‌های فرهنگ سازمانی و میزان اثرگذاری آن بر مدیریت دانش پرداخت. جامعه پژوهش «لاسون» ۸ سازمان بزرگ در جامائیکا بود. این سازمان‌ها در بخش‌های مختلف دولتی، آموزشی و تجاری فعالیت داشتند. تحلیل همبستگی پیرسون آشکار کرد که از دیدگاه کارکنان، همبستگی مثبت بین فرهنگ سازمانی و میزان اجرای مدیریت دانش وجود دارد. از ۸ سازمان شرکت‌کننده در این پژوهش، ۳ سازمان فرهنگ بازاری و ۵ سازمان فرهنگ سلسله‌مراتبی داشتند. نتایج بررسی وی نشان داد که فرهنگ سلسله‌مراتبی از ابعاد شش‌گانه مدیریت دانش، پشتیبانی کم‌تری دارد (Lawson 2003).

¹ Saskatchewan

به دنبال وی و در همان سال «چین لوی» نیز با هدف مشابه به بررسی ارتباط مدل‌های مختلف فرهنگ سازمانی و ارتباط آن با میزان اجرای مدیریت دانش و بهره‌وری پرداخت. ماتریس همبستگی بین این سه دسته متغیر نشان داد که همبستگی مثبتی بین میزان اجرای مدیریت دانش و نوع فرهنگ سازمانی حاکم و نیز بین میزان اجرای مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی وجود دارد. بر اساس نتایج این پژوهش، سازمان‌های دارای الگوی فرهنگ سازمانی کارآفرین، در اجرای مدیریت دانش موفق‌تر از دیگر فرهنگ‌ها عمل کرده‌اند (Chin-Loy 2003).

در همین ارتباط، پژوهشی که «رومن ولازکز» انجام داد نیز نشان داد سازمان‌هایی که نظام‌های مدیریت دانش را در یک فرهنگ سلسله‌مراتبی پیاده کرده‌اند، کم‌ترین موفقیت را در مقابل دیگر فرهنگ‌ها داشته‌اند. وی همچنین نشان داد که همبستگی قوی و مثبت بین رویکرد شخصیتی برای جریان یافتن دانش در سازمان‌هایی که دارای فرهنگ گروهی و کارآفرین هستند وجود دارد (Roman-Velazquez 2004).

نتایج حاصل از مرور ادبیات موجود در رابطه با فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش نشان می‌دهد که نمی‌توان به طور قاطع در رابطه با نوع الگوهای فرهنگی حاکم بر سازمان‌ها اظهار نظر نمود. اما می‌توان پیش‌بینی کرد که با وجود حاکمیت بیش‌تر فرهنگ سلسله‌مراتبی بر سازمان‌ها، پاسخگویان بویژه در مراکز آموزش عالی و کتابخانه‌ها، فرهنگ گروهی و کارآفرین را در راستای اثربخشی و بهره‌وری سازمان‌ها و اجرای فعالیت‌هایی نظیر فعالیت‌های مدیریت دانش، مناسب‌تر می‌دانند.

۴. طرح پژوهش

پژوهش حاضر، پیمایشی و از نوع کاربردی است و به دنبال پاسخ دادن به سؤال‌ها و فرضیه‌های زیر می‌باشد:

سؤال ۱. از دیدگاه کتابداران شاغل در کتابخانه‌های مرکزی، الگوی فرهنگ سازمانی حاکم بر کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های مورد بررسی کدام است؟

سؤال ۲. از دیدگاه کتابداران شاغل در کتابخانه‌های مرکزی، الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب کدام است؟

فرضیه ۱. بین میزان اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های مرکزی مورد بررسی که از الگوهای متفاوت فرهنگ سازمانی برخوردارند، تفاوت وجود دارد.

فرضیه ۲. از میان فرهنگ‌های سازمانی مورد نظر این پژوهش، ۲ فرهنگ گروهی و کارآفرین، بیش‌تر از ۲ الگوی فرهنگی دیگر (یعنی سلسله‌مراتبی و بازاری) از اجرای مطلوب مدیریت دانش پشتیبانی می‌کنند.

فرضیه ۳. بین ویژگی‌های فردی کتابداران شاغل (مانند سطح تحصیلات، سمت، سابقه کار) و نوع الگوی فرهنگ سازمانی مورد پذیرش آن‌ها در کتابخانه‌های دانشگاهی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری رابطه وجود دارد.

جامعه پژوهش حاضر را کلیه کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های جامع وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری که بیش از ۲۰ سال از تأسیس آن‌ها گذشته، تشکیل می‌دهند.^۱ بر اساس تعریف وزارت علوم در کتاب «راهنمای دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی»، دانشگاه جامع مجموعه‌ای دانشگاهی متشکل از حداقل ۳ دانشکده می‌باشد (کریم‌پور و دهقانی ۱۳۷۵، ۲). بر اساس اطلاعات به‌دست آمده از وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، تعداد ۴۰ دانشگاه در دسته دانشگاه‌های جامع قرار می‌گیرند و با توجه به سال تأسیس، ۲۳ دانشگاه دارای قدمتی بیش از ۲۰ سال هستند.

برای گردآوری اطلاعات در مورد تعداد کتابداران شاغل در کتابخانه‌های مرکزی این دانشگاه‌ها، ابتدا به وب‌سایت دانشگاه‌ها و کتابخانه‌ها و کتاب «راهنمای کتابخانه‌های دانشگاهی و تخصصی» مراجعه شد (عزیزی، و عالمی ۱۳۸۲)؛ ولی با توجه به تفاوت‌های قابل توجه در این منابع در رابطه با تعداد کتابداران شاغل در این کتابخانه‌ها، از طریق تماس مستقیم با کتابخانه‌ها، اطلاعات گردآوری شد. نتیجه نشان می‌دهد که در حال حاضر حدود ۴۳۰ کتابدار در این ۲۳ کتابخانه مشغول به کار هستند. پرسشنامه‌های پژوهش برای کلیه کتابداران شاغل در این کتابخانه‌ها ارسال شد. تعداد ۲۸۱ پرسشنامه تکمیل شده از ۲۱ کتابخانه دریافت شد و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

^۱ در بسیاری از پژوهش‌های مربوط به سازمان‌ها، با توجه به چرخه زندگی آن‌ها (آغاز، رشد، بلوغ)، سنجش کمی و کیفی اثربخشی، مرور برنامه‌های راهبردی، موفقیت و رضایتبخش بودن اهداف و رسالت‌های سازمان‌ها، و تأثیر عوامل بیرونی و درونی بر آن‌ها معمولاً در دوره‌های ۱۰ ساله و ۲۰ ساله صورت می‌گیرد (Robins 1996; Becker 1998; Jawahar and McLaughlin 2001; Green 2005).

برای گردآوری اطلاعات پژوهش از دو پرسشنامه استفاده شد:

الف. داده‌های مرتبط با شناسایی نوع فرهنگ سازمانی حاکم در کتابخانه‌ها با استفاده از پرسشنامه «ابزار سنجش سازمانی»^۱ که توسط «کامرون» و «کوئین» تدوین شده است، گردآوری شد (Cameron and Quinn 1999, 26). این پرسشنامه شامل ۲۴ سؤال است که بر اساس ۶ بُعد کلیدی فرهنگ سازمانی طراحی گردیده. این ۶ بُعد عبارت‌اند از ویژگی‌های عمومی و مسلط، شیوه رهبری سازمان، مدیریت کارکنان، همبستگی سازمانی، ارزش‌های راهبردی، و معیارهای موفقیت سازمانی. در مجموع بر اساس این معیارها می‌توان نوع الگوی فرهنگی حاکم و نیز نوع الگوی مطلوب در یک سازمان را مشخص کرد. با کمک این پرسشنامه می‌توان ۴ الگوی فرهنگ سازمانی (گروهی، کارآفرین، سلسله‌مراتبی، بازاری) را شناسایی کرد. استفاده مکرر از این ابزار در بسیاری از پژوهش‌ها، تضمین‌کننده روایی آن است. برای استفاده پذیرش پرسشنامه، جمله‌ها بازسازی، و ترجمه آن چند بار کنترل شد.

ب. برای سنجش نظرات کتابداران در رابطه با میزان اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌ها، پرسشنامه دیگری که توسط محققین طراحی شد، مورد استفاده قرار گرفت. مقایسه یافته‌های حاصل از این دو پرسشنامه تعیین‌کننده رابطه الگوی سازمانی حاکم بر کتابخانه در پیاده‌سازی نظام مدیریت دانش است. برای کنترل و افزایش روایی پرسشنامه محقق ساخته، از دیدگاه‌های صاحب‌نظران حوزه کتابداری و اطلاع‌رسانی و مدیریت دانش استفاده شد. برای بررسی پایایی، پرسشنامه‌های پژوهش در کتابخانه‌های علوم پزشکی مشهد مورد پیش‌آزمون قرار گرفت. آلفای کرونباخ حاصل از بررسی پیش‌آزمون در پرسشنامه اول ۰/۹۱ و در پرسشنامه دوم ۰/۹۳ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی قابل قبول و ثبات درونی این پرسشنامه‌ها می‌باشد.

۵. یافته‌های پژوهش

در این قسمت ابتدا اطلاعات جمعیت‌شناختی ارائه می‌شود؛ سپس ضمن ارائه یافته‌ها، به سؤال‌های پژوهش پاسخ داده و نتایج آزمون فرضیه‌ها آورده می‌شود.

¹ Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)

۵-۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی

برای شناخت بیش‌تر جامعه پژوهش، در یکی از ابزارهای گردآوری اطلاعات سؤال‌هایی در رابطه با جنسیت، میزان تحصیلات، سِمَت، و سابقه کار مطرح شد که در ادامه به آن‌ها اشاره می‌شود. بررسی ترکیب جمعیتی کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های جامع وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری نشان می‌دهد که درصد زنان شاغل (۷۴/۸٪) در مقابل درصد مردان شاغل (۲۵/۲٪) در این کتابخانه‌ها بسیار بیش‌تر است. همان‌گونه که در بیش‌تر متون کتابداری بیان شده است، در بیش‌تر کتابخانه‌های جهان تعداد کتابداران زن بیش از کتابداران مرد می‌باشد. «گوردون» و «نسبیت» در پژوهشی که در سطح بین‌المللی انجام دادند، این حرفه را حرفه‌ای زنانه معرفی کردند (Gordon and Nesbitt 1999). این مسئله در پژوهش‌های انجام گرفته در ایران (از جمله مزینانی ۱۳۷۷؛ عباسی ۱۳۷۹؛ تهوری و فتاحی ۱۳۸۳) نیز نشان داده شده است.

دومین متغیر مورد بررسی در تحلیل اطلاعات جمعیت‌شناختی، آخرین مدرک تحصیلی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌ها بود. یافته‌ها نشان می‌دهد که ۶۵/۵٪ از کتابداران شاغل در کتابخانه‌ها دارای مدرک کارشناسی و ۱۰/۳٪ از آن‌ها دارای مدرک کارشناسی ارشد می‌باشند. افزونی تعداد کارشناسان نسبت به دیگر مدارج تحصیلی در برخی پژوهش‌های دیگر (مانند مزینانی ۱۳۷۷؛ عباسی ۱۳۷۹؛ تهوری و فتاحی ۱۳۸۳؛ معرف‌زاده و دهکری ۱۳۸۵؛ خاتمیان‌فر و پریخ ۱۳۸۶) نیز نشان داده شده است. تعداد بیش‌تر کارشناسان می‌تواند امتیازی برای کتابخانه‌ها به‌شمار آید و می‌توان امیدوار بود که این امر در ارتقای سطح کیفی خدمات ارائه‌شده در کتابخانه‌ها خود را نشان دهد.

بررسی اطلاعات مربوط به سِمَت افراد شاغل در کتابخانه‌ها سومین متغیر مورد توجه در اطلاعات جمعیت‌شناختی بود. در این بررسی افرادی که دارای مسئولیت‌هایی چون مسئولیت بخش، مدیر داخلی یا سرپرست هستند، تحت عنوان «مدیر» از آن‌ها یاد شده و بقیه افراد بر اساس مدرک تحصیلی در ۲ دسته کارمند و کارشناس قرار گرفتند. افراد دارای مدرک تحصیلی دیپلم و کاردانی به عنوان «کارمند»، و افراد دارای مدرک کارشناسی و کارشناسی ارشد به عنوان «کارشناس» دسته‌بندی شدند. بر این اساس ۶۱/۹٪ پاسخگویان در گروه کارشناسان، ۱۶٪ آن‌ها در گروه مدیران، و بقیه در گروه کارمندان قرار داشتند.

سابقه کار آخرین متغیر مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی است که در این پژوهش به آن پرداخته شد. بیش از ۷۵٪ کتابداران شاغل دارای سابقه کار بالاتر از ۵ سال می‌باشند. بدیهی است که به تناسب بالا رفتن سنوات خدمت، بر میزان تجربه و مهارت‌های افراد نیز افزوده می‌شود. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که کتابداران باتجربه‌تری در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های جامع مشغول به کار هستند. بر این اساس انتظار می‌رود که این گروه معرج، شناخت مناسبی از کتابخانه، فعالیت‌ها و نیازهای مراجعان خود داشته باشند. کتابخانه‌ها، ضمن استفاده از تجربه‌های باارزش کتابداران، می‌توانند از این تجربه‌ها در راستای اجرای فعالیت‌های مدیریت دانش بهره‌گیری کنند.

۲-۵. نوع الگوی فرهنگ سازمانی

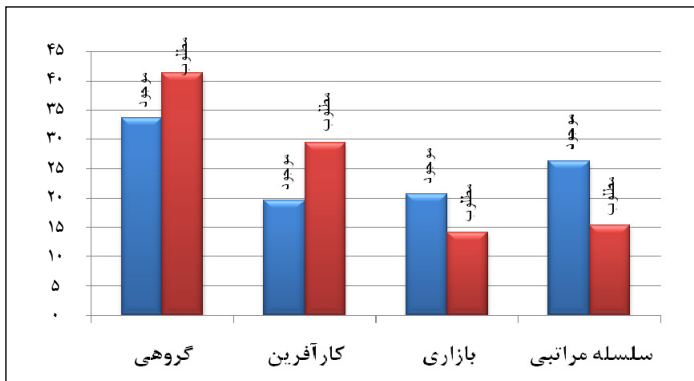
همان‌گونه که پیش از این نیز یاد شد، این پژوهش با استفاده از پرسشنامه «کامرون» و «کوئین» به شناسایی نوع الگوی فرهنگ سازمانی حاکم بر کتابخانه‌ها و نیز نوع الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب از دیدگاه کتابداران پرداخت. نتایج به‌دست آمده که در پاسخ به سؤال اول و دوم پژوهش می‌باشد در جدول ۱ نمایش داده می‌شود. این جدول میانگین نظرات به‌دست آمده در مورد نوع الگوی فرهنگ سازمانی حاکم بر کتابخانه‌ها و نیز نوع الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب از دیدگاه کتابداران به تفکیک دانشگاه‌های مورد پژوهش را نشان می‌دهد.

همان‌گونه که اطلاعات جدول ۱ نشان می‌دهد، از میان ۴ الگوی فرهنگ سازمانی مورد توجه در پرسشنامه، ۳ الگوی فرهنگ سازمانی در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های جامع وابسته به وزارت علوم شناسایی شد. میانگین نظرات گویای این امر است که از دیدگاه کتابداران، الگوی حاکم بر کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های ارومیه، بیرجند، تبریز، تربیت مدرس، شهید چمران، شیراز، فردوسی مشهد و یزد الگوی فرهنگ سازمانی سلسله‌مراتبی، الگوی حاکم بر کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های اصفهان، بوعلی، تربیت معلم، تهران، لرستان، سیستان و بلوچستان، شاهد، شهید باهنر، گیلان و مازندران الگوی فرهنگ سازمانی گروهی، و در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های رازی و الزهرا الگوی فرهنگ سازمانی بازاری حاکم است. از طرفی الگوی مطلوب فرهنگ سازمانی از دیدگاه کتابداران کلیه دانشگاه‌های مورد بررسی بجز دانشگاه‌های مازندران و تبریز، الگوی

جدول ۱. میانگین نظر کتابداران در رابطه با نوع الگوی فرهنگ سازمانی موجود و نوع الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب (n=281)

ردیف	نام دانشگاه	الگوی گروهی		الگوی کارآفرین		الگوی بازاری		الگوی سلسله‌مراتبی	
		مطلوب	موجود	مطلوب	موجود	مطلوب	موجود	مطلوب	موجود
۱	دانشگاه ارومیه	۳۸/۴۷	۱۸/۴۴	۲۲/۰۸	۲۰/۷۲	۳۰	۱۸/۰۵	۳۰/۶۹	۲۱/۶۶
۲	دانشگاه اصفهان	۴۵/۱۱	۲۷	۲۸/۷۲	۲۲/۱۱	۲۲/۹۴	۱۲/۶۴	۲۶/۷۷	۱۳/۱۱۳
۳	دانشگاه الزهرا	۳۸/۹۷	۲۰/۱۳	۳۰/۱۲	۱۷/۸۴	۳۵/۰۶	۱۳/۵۲	۲۷/۹۱	۱۷/۷۵
۴	دانشگاه بوعلی	۳۷/۵۰	۴۸/۶۱	۱۵/۴۱	۲۸/۰۹	۱۹/۱۹	۱۹/۰۴	۱۶/۷۷	۱۵/۹۵
۵	دانشگاه بیرجند	۴۲/۷۳	۳۰/۴۱	۱۲/۹۱	۲۷/۸۵	۱۳/۸۵	۱۵/۵۹	۳۶/۱۴	۱۳/۸۰
۶	دانشگاه تبریز	۲۸/۱۹	۲۸/۴۲	۱۴/۶۲	۳۰/۴۱	۲۰/۰۹	۱۵/۵۵	۳۷/۴۰	۲۵/۹۷
۷	تربیت مدرس	۳۵/۵۰	۲۰/۹۱	۱۹/۶۹	۳۱/۷۴	۲۲/۴۲	۱۶/۳۶	۳۶/۶۶	۱۶/۲۱
۸	تربیت معلم	۴۱/۰۷	۳۳/۵۴	۲۶/۵۶	۳۴/۲۸	۱۸/۸۸	۱۰/۷۱	۲۰/۴۱	۱۳/۴۵
۹	دانشگاه تهران	۴۳/۱۱	۳۵/۴۵	۲۵/۲۳	۲۵/۸۳	۱۷/۳۱	۱۶/۰۵	۲۲/۱۲	۱۴/۳۳
۱۰	دانشگاه لرستان	۴۳/۱۴	۴۸/۷۰	۱۸/۲۴	۳۲/۷۷	۱۰/۱۸	۱۱/۲۹	۲۲/۶۸	۱۲/۵۹
۱۱	دانشگاه رازی	۳۵	۲۶/۳۵	۲۲/۳۹	۲۸/۵۷	۳۳/۲۲	۲۰/۴۷	۱۷/۸۱	۱۵/۷۱
۱۲	سیستان بلوچستان	۳۹/۲۳	۵۴/۲۱	۱۹/۳۶	۳۳/۱۴	۱۰/۷۳	۱۳/۳۸	۱۵/۸۸	۱۴/۳۳
۱۳	دانشگاه شاهد	۴۲/۵۰	۲۸/۴۷	۱۸/۴۷	۳۳/۱۶	۲۸/۳۳	۱۰/۱۶	۲۴/۸۶	۱۴/۱۶
۱۴	شهید باهنر	۳۲/۷۳	۳۴/۲۵	۲۰/۷۴	۲۷/۱۰	۱۳/۱۴	۱۹/۱۶	۳۰/۵۵	۲۱/۱۶
۱۵	شهید بهشتی	۵۴/۲۵	۳۴/۵۵	۱۵/۷۲	۲۷/۱۵	۲۱/۶۱	۸/۱۲	۲۷/۸۳	۸/۴۷
۱۶	شهید چمران	۳۶/۷۸	۲۴/۶۴	۱۷/۳۰	۲۸/۸۰	۲۴/۴۷	۱۶/۴۲	۳۴/۲۸	۱۷/۲۶
۱۷	دانشگاه شیراز	۳۶/۷۹	۲۹/۴۶	۱۷/۹۵	۲۵/۶۵	۱۹/۵۴	۱۶/۲۱	۳۲/۶۸	۲۱/۴۲
۱۸	دانشگاه فردوسی	۴۱/۸۵	۲۶/۵۵	۱۶/۴۹	۳۱/۳۳	۲۶/۳۵	۱۱/۶۸	۳۰/۴۳	۱۵/۰۹
۱۹	دانشگاه گیلان	۵۳/۵۰	۳۵/۶۶	۱۸/۳۳	۲۷/۳۳	۱۹/۵۸	۱۰/۹۶	۲۶/۳۳	۸/۹۵
۲۰	دانشگاه مازندران	۳۶/۵۶	۴۳/۳۳	۲۲/۵۹	۳۸/۵۴	۱۵/۳۷	۱۳/۴۳	۱۸/۶۱	۱۱/۲۵
۲۱	دانشگاه یزد	۳۹/۹۱	۲۳	۱۷/۴۱	۲۸/۵۰	۲۷	۱۴/۹۱	۳۲/۰۸	۱۶/۵۰
۲۲	جمع	۴۱/۳۸	۳۳/۵۶	۱۹/۵۹	۲۹/۴۳	۲۰/۶۲	۱۳/۹۶	۲۶/۲۸	۱۵/۲۳

فرهنگ سازمانی گروهی شناسایی شد؛ ولی از دیدگاه کتابداران دانشگاه‌های تبریز و مازندران، الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب، فرهنگ سازمانی کارآفرین تعیین شد. نمایش جمع میانگین‌ها در ردیف آخر این جدول، محتوای نمودار ۱ را تشکیل می‌دهد. بر اساس اطلاعات نمایش داده‌شده در این نمودار، میانگین مربوط به الگوی فرهنگ گروهی و کارآفرین مطلوب نسبت به میانگین الگوی فرهنگ گروهی و کارآفرین موجود، افزایش و در مورد دو الگوی دیگر (یعنی سلسله‌مراتبی و بازاری)، این میانگین کاهش دارد. این امر نشان‌دهنده این است که کتابداران نسبت به الگوی فرهنگ سازمانی گروهی و کارآفرین، گرایش بیش‌تری دارند. مقایسه نتایج پژوهش حاضر با دیگر پژوهش‌هایی که الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب را مورد بررسی قرار دادند، نشان می‌دهد که نتایج این پژوهش در راستای پژوهش‌های «فریمن» و «کامرون»، «بریو»، «گارسیا بروکس»، و «شپستون» و «کاری» که پژوهش‌های خود را در محیط‌های دانشگاهی و کتابخانه‌ای انجام دادند، می‌باشد (Freeman and Cameron 1991, Qouted in Kansas 2005; Berrio 2003; Garcia-Brooks 2007; Shepstone and Currie 2008).



نمودار ۱. مقایسه مجموع میانگین نظرات کتابداران در رابطه با نوع الگوی فرهنگ سازمانی موجود و نوع الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب (n=281)

بر اساس فرضیه ۳، برای این که مشخص شود آیا بین متغیرهای مربوط به میزان تحصیلات، سابقه کار و سمت کتابداران شاغل و پذیرش نوع الگوی فرهنگ سازمانی

رابطه وجود دارد، از آزمون F استفاده شد. نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۲ قابل مشاهده است.

جدول ۲. رابطه بین سطح تحصیلات، سِمَت و سابقه کار کتابداران، و الگوی فرهنگ سازمانی مورد پذیرش

فرهنگ سازمانی	سطح تحصیلات (P - Value)	سِمَت (P - Value)	سابقه کار (P - Value)
گروهی	۰	۰	۰/۴۰۶
کارآفرین	۰/۵۲۵	۰/۸۵۰	۰/۶۳۷
بازاری	۰	۰	۰/۷۰۰
سلسله‌مراتبی	۰	۰	۰/۱۱۰

یافته‌ها نشان می‌دهد که بین میزان پذیرش الگوی فرهنگ کارآفرین و مدرک تحصیلی کتابداران رابطه معناداری مشاهده نمی‌شود، در صورتی که بین میزان تحصیلات و پذیرش الگوی فرهنگ سازمانی گروهی، سلسله‌مراتبی و بازاری، رابطه معنادار وجود دارد. همچنین رابطه بین سِمَت و الگوی فرهنگ سازمانی مورد پذیرش نشان می‌دهد که بین میزان پذیرش الگوی فرهنگ کارآفرین و سِمَت کتابداران رابطه معناداری مشاهده نمی‌شود، در صورتی که بین سِمَت و پذیرش الگوی فرهنگ سازمانی گروهی، سلسله‌مراتبی و بازاری، رابطه معنادار وجود دارد. بین سابقه کار و پذیرش الگوی فرهنگی نیز رابطه معناداری وجود ندارد.

بر اساس یافته‌ها مشخص می‌شود که بین بیش‌تر ویژگی‌های فردی و فرهنگ سازمانی مورد پذیرش، رابطه وجود دارد. بر اساس استنباط از پیشینه پژوهش، فرهنگ بازاری و سلسله‌مراتبی، فرهنگ مطلوبی بخصوص برای کتابخانه‌ها که باید در آن‌ها کار جمعی صورت گیرد، نیست. بدیهی است تحصیلات و سابقه کار که به دانش فعالیت‌های جمعی و حرفه‌ای می‌افزایند، از جمله متغیرهایی‌اند که نمی‌توانند رابطه مناسبی با چنین فرهنگ‌هایی داشته باشند. نتایج به دست آمده از این آزمون نیز در تأیید این امر است. این امر را می‌توان در پژوهش «شپستون» و «کاری» که تحقیقی مشابه با پژوهش حاضر را در کتابخانه‌ای دانشگاهی در کانادا انجام دادند به خوبی مشاهده کرد (Shepston and Currie 2008).

۳-۵. اجرای مدیریت دانش

با توجه به این که در فرضیه ۱ این پژوهش به رابطه بین الگوی فرهنگ سازمانی حاکم و میزان اجرای مدیریت دانش توجه شده است، در ادامه میزان اجرای فعالیت‌های مدیریت دانش از دیدگاه کتابداران مورد بررسی قرار می‌گیرد، سپس رابطه‌ها سنجیده می‌شود. برای سنجش این نظرات، پرسشنامه‌ای که از ۱۶ گویه تشکیل شده بود طراحی شد. در این پرسشنامه به فعالیت‌های مربوط به مدیریت دانش مانند خلق، کسب، سازماندهی، ذخیره، اشاعه و استفاده از دانش توجه شد.

میانگین‌های به‌دست‌آمده از نظرات کتابداران در ارتباط با میزان اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های مرکزی در جدول شماره ۳ نمایش داده شده است. بر اساس اطلاعات این جدول دانشگاه‌های ارومیه، الزهراء، بوعلی، بیرجند، شاهد، شهید باهنر، شهید چمران، گیلان، مازندران و یزد میانگین کم‌تر از ۳ به دست آوردند. این میزان نشان‌دهنده عدم اجرای کامل امور مربوط به مدیریت دانش در این کتابخانه‌ها می‌باشد. در دیگر کتابخانه‌ها نیز میانگین اجرای مدیریت دانش، به طور تقریب، نزدیک به میانه، و میانگین کلی نظرات در مورد اجرای مدیریت دانش نیز در حد متوسط (یعنی ۳/۰۲) است.

با توجه به این که در بررسی فعالیت‌های مرتبط با مدیریت دانش تنها نباید به نظرسنجی اکتفا کرد، تعدادی سؤال باز در پرسشنامه با هدف کنترل سؤالات مبتنی بر طیف مطرح شد. در سؤالات باز پرسشنامه به موارد زیر پرداخته شد:

- ◇ میزان استفاده از امکانات و فناوری‌های موجود (مانند استفاده از پست الکترونیکی، اتوماسیون اداری، اینترنت، و وبلاگ) در راستای انتقال تجارب؛
- ◇ شیوه‌های انتقال تجارب به کارکنان تازه‌استخدام؛
- ◇ برگزاری جلسات غیررسمی برای تبادل اطلاعات؛
- ◇ مشارکت فعال در انتقال دانش (مانند تهیه و انتشار مقاله، تدریس مهارت‌ها، ارائه پیشنهادها سازنده).

بررسی اطلاعات این بخش نیز نشان داد میزان فعالیت کتابداران در این موارد، اندک و بسیار پایین‌تر از حد متوسط است. در همین ارتباط برای این که مشخص شود آیا

رابطه‌ای بین الگوهای فرهنگی حاکم بر کتابخانه‌ها و میزان اجرای مدیریت دانش وجود دارد، از آزمون F استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴ قابل مشاهده است.

جدول ۳. میانگین و انحراف معیار میزان اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های مرکزی (n=281)

نام دانشگاه	میانگین اجرای مدیریت دانش	انحراف معیار
دانشگاه ارومیه	۲/۵۸	۰/۹۰۸
دانشگاه اصفهان	۳/۰۴	۰/۶۳۴
دانشگاه الزهرا	۲/۷۶	۰/۸۶۴
دانشگاه بوعلی	۲/۹۰	۰/۵۸۰
دانشگاه بیرجند	۲/۲۷	۰/۶۱۹
دانشگاه تبریز	۳/۰۸	۰/۸۸۱
دانشگاه تربیت مدرس	۳/۲۱	۰/۴۹۷
دانشگاه تربیت معلم	۳/۱۰	۰/۸۶۷
دانشگاه تهران	۳/۳۹	۰/۶۵۳
دانشگاه لرستان	۳/۳۹	۰/۷۵۰
دانشگاه رازی	۳/۴۴	۰/۵۰۷
سیستان و بلوچستان	۳/۱۷	۰/۵۲۵
دانشگاه شاهد	۲/۸۲	۰/۹۷۴
دانشگاه شهید باهنر	۲/۶۱	۰/۴۸۴
دانشگاه شهید بهشتی	۳/۱۹	۰/۷۵۸
دانشگاه شهید چمران	۲/۴۵	۰/۳۸۴
دانشگاه شیراز	۳/۱۵	۰/۷۵۴
دانشگاه فردوسی	۳/۰۷	۰/۵۴۵
دانشگاه گیلان	۲/۹۰	۰/۷۴۲
دانشگاه مازندران	۲/۹۳	۰/۶۰۰
دانشگاه یزد	۲/۴۷	۰/۷۰۳
جمع	۳/۰۲	۰/۷۰۲

با توجه به یافته‌های این پژوهش سه الگوی فرهنگی - گروهی، سلسله‌مراتبی، و بازاری - در کتابخانه‌های مرکزی شناسایی شد. داده‌های جدول ۴ نشان می‌دهد که بین فرهنگ‌های موجود و میزان اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های مرکزی تفاوت

جدول ۴. مقایسه میانگین‌های میزان اجرای مدیریت دانش در الگوهای مختلف فرهنگی

الگوی فرهنگ سازمانی حاکم	میانگین اجرای مدیریت دانش	انحراف معیار	F	p-value
فرهنگ گروهی	۳/۱۳	۰/۶۶		
فرهنگ بازاری	۲/۸۱	۰/۷۳	۲/۸۲۶	۲/۶۰
فرهنگ سلسله‌مراتبی	۳/۰۱	۰/۷۳		

معناداری مشاهده نمی‌شود و بنابراین فرضیه ۱ رد می‌شود. در همین ارتباط برای این که مشخص شود کدامیک از الگوهای فرهنگی مورد بحث در این پژوهش، همبستگی بیش‌تری با میزان اجرای مدیریت دانش دارد، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد، که نتایج آن در جدول ۵ قابل مشاهده است.

جدول ۵. ضریب همبستگی پیرسون برای اثبات رابطه بین میزان اجرای مدیریت دانش و نوع فرهنگ سازمانی موجود از دیدگاه کتابداران (n=281)

مدیریت دانش	گروهی	کارآفرین	بازاری	سلسله‌مراتبی
مدیریت دانش	۰/۳۱۴**	۰/۲۳۵**	۰/۲۷۷**	۰/۳۰۰**
P-VALUE	۰	۰	۰	۰

** نشان‌دهنده همبستگی در سطح ۰/۰۱

نتایج نشان می‌دهد که بین میزان اجرای مدیریت دانش و فرهنگ گروهی و کارآفرین در سطح ۰/۰۱، همبستگی مثبت وجود دارد. همچنین بین میزان اجرای مدیریت دانش و فرهنگ سلسله‌مراتبی و بازاری در سطح ۰/۰۱، همبستگی منفی وجود دارد. این نتایج، یافته‌های پژوهش «لاوسون»، «چین لوی» و «رومن و لاکز» را تأیید می‌کند (Lawson 2003; Chin-Loy 2003; Roman-Velazquez 2004).

۶. نتیجه‌گیری کلی

امروزه دانش سازمانی به عنوان یک منبع ناملموس برای کسب برتری رقابتی، بسیار ارزشمند شناخته شده است. توسعه فرهنگ دانش محور همراه با تشویق رفتارهایی از قبیل خلق و به اشتراک گذاری دانش، یکی از اهداف طرح‌های مدیریت دانش در یک سازمان است. مطالعات نشان داده است که فرهنگ و دانش در سازمان‌ها پیوند عمیقی دارند. در حقیقت هر گونه بحث در رابطه با دانش در فضای سازمان بدون ارجاع عینی و مشخص به موقعیت فرهنگی آن، شبیه حرکت در بیراهه است. ضرورت توجه به فرهنگ سازمانی تا جایی است که برخی صاحب‌نظران مانند «شاین» و «رابینز» بر این نظر هستند که اگر قرار است در یک سازمان تغییرات مؤثر و پایدار به وجود آید، فرهنگ آن سازمان باید دستخوش تغییر شود. بر همین اساس نیز اجرای فعالیت‌های مدیریت دانش، می‌تواند تحت تأثیر فرهنگ سازمانی حاکم باشد (شاین ۱۹۹۹، ۷۵؛ رابینز ۱۹۹۶، ۱۰۵۶). در همین ارتباط نتایج پژوهشی که توسط محققان انجام شد و به شناسایی فرهنگ سازمانی حاکم و مطلوب از دیدگاه کتابداران و نیز میزان اجرای مدیریت دانش پرداخت، نشان داد که سه نوع الگوی فرهنگ سازمانی سلسله‌مراتبی، گروهی و بازاری به عنوان الگوهای غالب فرهنگی در کتابخانه‌های مرکزی وجود دارند، ولی الگوی مطلوب از دیدگاه کتابداران، الگوی فرهنگ گروهی و کارآفرین است.

در رابطه با ارتباط بین الگوهای فرهنگ سازمانی و میزان اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌ها نیز نتایج نشان داد که اگر چه تفاوت معناداری بین الگوهای فرهنگی مختلف و میزان اجرای مدیریت دانش مشاهده نشده است، اما می‌توان همبستگی مثبت بین میزان اجرای مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی گروهی و کارآفرین را مشاهده کرد. این امر در پژوهش‌های مطرح شده در پیشینه پژوهش نیز قابل مشاهده است. از جمله این پژوهش‌ها می‌توان از پژوهش‌های «لاوسون»، «چین لوی» و «رومن ولازکز» یاد کرد (Lawson 2003; Chin-Loy 2003; Roman-Velazquez 2004).

نتایج حاصل از بررسی میزان اجرای مدیریت دانش نیز نشان داد که این میزان در بسیاری از کتابخانه‌ها کم‌تر از میانگین، و حاکی از این است که در کتابخانه‌های مرکزی اهمیت چندانی به مدیریت دانش و فعالیت‌های مرتبط با آن داده نمی‌شود. بنابراین، مدیران کتابخانه‌ها باید با برنامه‌ریزی صحیح، به شناسایی ارزش مدیریت دانش بپردازند و

امکان استفاده از بسترهای مناسبی برای اجرای فرآیندهای مدیریت دانش را فراهم کنند. کتابداران نیز نه تنها باید به مدیریت اطلاعات بیرونی، بلکه به مدیریت اطلاعات تولیدشده در درون سازمان توجه کنند. افزون بر این، کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی باید در اهمیت به کارگیری تدابیر مدیریت دانش در همگام‌سازی آن‌ها با اهداف سازمان مادر پی ببرند و به جایگاه والای خود به عنوان رکنی اساسی در چرخه سازمانی و کمک به حفظ بقا در فضاهای رقابتی ایمان داشته باشند. در این صورت، با خودآموزی به حمایت از فرهنگ سازمانی که مشوق اجرای مدیریت دانش است بپردازند و با اشتراک آموخته‌ها می‌توانند اجرای مناسب فرآیند مدیریت دانش در کتابخانه را تضمین کنند و موجب رشد فردی و سازمانی و ارائه خدمات مطلوب برای مراجعان شوند.

۷. پیشنهادهای کاربردی پژوهش

- با توجه به نتایج حاصل از پژوهش، پیشنهادهای زیر در راستای بهبود وضعیت کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌ها ارائه می‌شود:
- ◇ نظر به اهمیت نقش رفتار مدیران و رهبران سازمان و تبعات ناشی از آن در شکل‌گیری یک الگوی فرهنگی و نیز به دلیل مشخص شدن همبستگی مثبت بین الگوهای فرهنگ سازمانی گروهی و کارآفرین با اجرای موفقیت‌آمیز مدیریت دانش در کتابخانه‌ها، توصیه می‌شود که مدیران و مسئولان کتابخانه‌ها راهکارها و تمهیداتی اتخاذ کنند که موجب تقویت این دو نوع الگوی فرهنگی در کتابخانه‌ها شود.
 - ◇ کمیته‌ای تخصصی در کتابخانه تشکیل شود و در این کمیته کارشناسان مجرب در هر کتابخانه، برنامه‌ریزی‌های لازم در راستای اجرای مدیریت دانش را انجام دهند.
 - ◇ زمینه برگزاری کلاس‌های آموزشی برای مدیران در مورد آشنایی با فرهنگ سازمانی مطلوب، و برای کتابداران در راستای چگونگی اجرای برنامه مدیریت دانش و استفاده بهینه از فناوری‌های موجود (مانند گروه‌های بحث، پست الکترونیکی، وبلاگ، اینترنت، اتوماسیون اداری، و ...) برای پیشبرد فرآیندهای مدیریت دانش فراهم شود.

۸. فهرست منابع

- امین مظفری، فاروق، محمد حسن پرداختچی، محمد یمنی دوزی سرخابی، و محمد ذکائی. ۱۳۸۷. بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و سبک‌های رهبری در دانشگاه‌های ایران. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی* ۴۷: ۱۳۵-۱۵۷.
- پریرخ، مهری. ۱۳۸۵. نقش و کارکرد فرهنگ سازمانی و عامل رهبری در توسعه اشتراک دانش از نظر کتابداران مرجع کتابخانه‌های دانشگاهی: مطالعه موردی. *مطالعات تربیتی و روانشناسی* ۱۷(۱): ۱۰۵-۱۲۷.
- تعاونی، شیرین، ایراندخت عزیزی، و زهرا عالمی. ۱۳۸۲. *راهنمای کتابخانه‌های تخصصی و دانشگاهی ایران به انضمام کتابخانه‌های زندان*. تهران: کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران.
- تهوری، زهرا، و رحمت‌الله فتاحی. ۱۳۸۴. بررسی دیدگاه رؤسا و مسئولان بخش‌های مختلف کتابخانه‌های دانشگاهی درباره دانش. مهارت‌ها و وظایف حرفه‌ای لازم برای احراز مشاغل مسئولیتی بخش‌ها. *مجله مطالعات تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی مشهد*، ویژه‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی ۲۵(۲): ۳۷-۶۰.
- حسینقلی‌زاده، رضوان. ۱۳۸۳. *جایگاه مدیریت دانش در دانشگاه فردوسی مشهد بر اساس نظریه نوناکا و رابطه آن با فرهنگ سازمانی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.
- خاتمانفر، پریرسا، و مهری پریرخ. ۱۳۸۶. بررسی وضعیت و بسترهای به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان کتابخانه‌های آستان قدس رضوی، در انطباق با الگوی نوناکا و تاکه‌اوجی. *فصلنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی* ۱۰(۴): ۱۷۷-۲۱۱.
- رابینز، استفن. ۱۹۹۶. *رفتار سازمانی*. ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی. تهران: انتشارات مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- شاین، ادگار. ۱۹۹۹. *فرهنگ سازمانی*. ترجمه محمد ابراهیم محبوب. تهران: فرا.
- عباسی، زهره. ۱۳۷۹. بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران دانشگاه فردوسی مشهد و عوامل مؤثر بر آن. *فصلنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی* ۳(۴): ۲۱-۱.
- کریم‌پور، حجت‌الله، و شهلا دهقانی. ۱۳۷۵. *راهنمای دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی*. تهران: وزارت فرهنگ و آموزش عالی.
- مزیانی، علی. ۱۳۷۷. بررسی نیازهای مهارتی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی و مراکز اطلاع‌رسانی ایران. *فصلنامه کتاب* ۹(۱): ۴۴-۶۲.

معرف‌زاده، عبدالحمید، و پرستو دهکردی. ۱۳۸۵. بررسی نیروی انسانی و نیازهای مهارتی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی استان خوزستان. فصلنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی آستان قدس رضوی ۳۵ (۳): ۱۰۷-۱۲۹.

- Alavi, Maryam and Dorothy E. Leidner. 2001. Review: Knowledge management and knowledge management systems: conceptual foundations research issues. *MIS Quarterly* 25(1): 107-136.
- Becker, T. 1998. Integrity in organizations: Beyond honesty and conscientiousness. *Academy of Management Review* 23: 154-161.
- Berrio, M. 2003. An organizational culture assessment using the computing values framework: A profile of Ohio State University extension. *Journal of Extension* 41(2).
www.joe.org/joe/2003april/a3.shtml (accessed 20 Mar. 2008).
- Blanchard, K. and D.E. Tohnson. 1996. Management of organizational behavior. *Journal of Cross Cultural Psychology* 18: 143-64.
- Cameron, K.S. and R. E. Quinn. 1999. *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. London: Reading MA.
- Chin-Loy, Claudette. 2003. *Assessing the influence of organizational culture on knowledge management success*. PhD Diss., Nova Southeastern University.
<http://proquest.umi.com/pqdweb?index=0&did=765030341> (accessed Nov. 2009).
- Davenport, T.H. and L. Prusak. 1998. *Working knowledge: How organizations manage What they know*. Boston: Harvard Business School Press.
- Delong, David W. and Liana Fahey. 2000. Diagnosing cultural barriers to knowledge management. *Academy of Management Executive* 14 (4): 113- 127.
- Garcia- Brooks, Manica. 2007. *Organizational leadership in academic libraries: Identifying culture types and leadership roles*. PhD Diss., Marshall University.
<http://proquest.umi.com/pqdweb?index=0&did=1394662571> (accessed Nov. 2009).
- Gordon, S. and N. Nesbiette. 1999. Who we are, where we are going? A report from the front. *Library Journal* 5: 36-39.
- Green, Carl. C. 2005. *Pastoral leadership, congregational size, life cycle stage and church culture: A Grounded Theory*. PhD thesis, Gonzaga University.
<http://proquest.umi.com/pqdweb?index=0&did=913511461> (accessed Nov. 2009).
- Gupta, A. and S. Govindarahan. 2000. KM social dimension: Lessons from Nucor steel. *MIT Sloan Management Review* 42(1): 71-80.
- Hellriegle, N. and B. Slocum. 1999. *Organization climate and quality of working life for personnel*. www.utm.edu/departments/cbga/faculty-stoff/vitas (accessed Nov. 2009).
- Hislop, Donald. 2005. *KM in organization: A critical introduction*. New York: Oxford University Press.
- Jawahar, M. and C. McLaughlin. 2001. *Organizational behavior comporment organizational*. www.libra.academiau.ca/library/asac/v27 (accessed Mar. 2008).
- Kansas, Lisa Marie. 2005. *An assessment of the relationship between organizational culture and continuous knowledge management initiatives*. PhD Diss., Nova Southern University.
<http://proquest.umi.com/pqdweb?index=0&did=1031059481> (accessed Nov. 2009).
- Lawson, Sheron. 2003. *Examining the relationship between organizational culture and knowledge management*. PhD Diss., Nova Southern University.
<http://proquest.umi.com/pqdweb?index=0&did=764815521> (accessed Nov. 2009).

- McManus, D. and B. Loughridge. 2002. Corporate information, institutional culture and knowledge management: A UK university library perspective. *New Library World* 103(1180): 320-327.
- Moore, J. 1998. Knowledge management meets BP: KM efforts will flop unless they are tied to business process. *CIO* 12(4): 65- 68.
- Robbins, Stephen. 1996. *Organizational behavior: Concepts, controversies, application*. Englewood: Prentice Hall.
- Roman-Velazquez, J. A. 2004. *An Empirical study of knowledge management in the government and nonprofit sectors: Organizational culture composition and its relationship with knowledge management success and the approach for knowledge flow*. PhD Diss., George Washington University, Washington, DC.
<http://proquest.umi.com/pqdweb?index=0&did=765408281> (accessed Nov. 2009).
- Shepstone, Carol and Currie Lyn. 2008. Perspectives on transforming the academic library: Creating an organizational culture that fosters staff success. *The Journal of Academic Librarianship* 34(4):358-368.
- Townley, Charls T. 2001. Knowledge management and academic libraries. *College and Research Libraries* 62(1): 44-55.

Corporate Culture Prevailing on University Central Libraries and its Impact on the Extent of Knowledge Management Implementation

Zohreh Abbassi*

PhD in Library and Information Science, Ferdowsi University

Mehri Parirokh

PhD in Library and Information Science, Associate Professor, Ferdowsi University

Muhammad Hassan Dayani

PhD in Library and Information Science, Professor, Ferdowsi University

Rahmatullah Fattahi

PhD in Library and Information Science, Professor, Ferdowsi University

Information
Sciences
& Technology

Abstract: The sample in this research was drawn from all central libraries within comprehensive universities that have been operating at least for twenty years. Questionnaires were sent out to 23 libraries. Findings indicated that team, hierarchical and business patterns of corporate culture are dominant in central libraries. The library staff said that the preferred corporate culture is the team and entrepreneurial pattern. No correlation was observed between the extent of knowledge management implementation and various corporate culture patterns. There was, however, a positive correlation between entrepreneurial/team corporate cultural patterns with the extent of knowledge management implementation. No correlation was observed between individuals' characteristics (such as education, posting and experience) and the accepted cultural pattern.

Keywords: corporate culture pattern; knowledge management; academic library; management of academic libraries

Iranian Research Institute
for Science and Technology
(IRANDOC)
ISSN 1735-5206
eISSN 2008-5583
Indexed in LISA & SCOPUS
Vol. 25 | No. 3 | pp: 389-412
Spring 2010

* Corresponding Author zohre_abbassi@yahoo.com