

بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه

ونوس قادری سیاه‌بیدی (نویسنده مسئول)

کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، مسئول کتابخانه عمومی استاد بهزاد
Ghaderivenus@yahoo.com

مریم جعفری

کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی
maryam_jafari3733@yahoo.com

علی اکبر فامیل روحانی

استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه آزاد همدان
sfamilrouhani@yahoo.com
تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۸/۲۶؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۶/۲۱

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف شناسایی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه انجام گرفته است.

روش: روش پژوهش حاضر پیمایشی و از نظر نوع هدف کاربردی است. ابزار گردآوری داده‌ها برای اندازه‌گیری هر یک از متغیرهای پژوهش شامل دو پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون و پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش لاوسون است. جامعه آماری این پژوهش بر اساس آخرین آمار تا پایان خرداد ماه سال ۱۳۹۳ شامل ۸۵ نفر کتابدار شاغل در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه بود. لذا، از روش سرشماری به جای نمونه‌گیری استفاده شد و در نهایت نیز ۸۲ پرسشنامه جمع‌آوری گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است که در سطح آمار توصیفی از شاخص‌هایی نظیر فراوانی، میانه، میانگین و در آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t برای تک‌نمونه‌ای و آزمون نرمال بودن داده‌های کلموگروف اسمیرنوف جهت پیروی داده‌ها از نرمال بودن استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که در مجموع وضعیت فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه در حد متوسط می‌باشد و بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین مؤلفه‌های مشارکت، سازگاری، مأموریت و یکپارچگی و مدیریت دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد. در نهایت نیز بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش، بر پایه متغیرهای جمعیت‌شناختی مطرح شده در پژوهش (جنسیت، سن، میزان تحصیلات، سابقه خدمت کتابداران، نوع سازمان، نوع فعالیت در کتابخانه، رشته تحصیلی، میزان آشنایی با اینترنت و میزان آشنایی با رایانه) تفاوت معنی‌داری مشاهده نگردید.

اصالت/ارزش: این مقاله با بررسی تک‌تک مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و سنجش رابطه بین آنها با مدیریت دانش دامنه پژوهش را گسترده نموده است و تا به حال پژوهشی با این عنوان در استان کرمانشاه انجام نگرفته است.

کلیدواژه‌ها: فرهنگ سازمانی، کتابخانه عمومی، کرمانشاه، مدیریت دانش.

Research on Information Science and Public Libraries; The Quarterly Journal of Iran Public Libraries Foundation; Vol. 22, No.1; Successive No. 84; Spring 2016; Pp. 95-120; Indexed in ISC, SID & MagIran.

تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی؛ فصلنامه علمی-پژوهشی؛ دوره ۲۲، شماره ۱، پیاپی ۸۴، بهار ۱۳۹۵
ص ۹۵-۱۲۰ نمایه‌شده در ISC، SID و MagIran

مقدمه

امروزه فرهنگ سازمانی^۱ تبدیل به عنوان فراگیری در مباحث مدیریت شده است و انبوه مطالعات انجام گرفته تا کنون توانسته است نگرش دانش‌پژوهان را نسبت به سازمان تغییر داده و تجزیه و تحلیل فرهنگ سازمانی را به یکی از مهم‌ترین تخصص‌ها در زمینه رفتار سازمانی مبدل نماید (قبادی، ۱۳۷۸).

پیشرفت‌های اخیر در فن‌آوری اطلاعات، هزینه‌های مدیریت داده را به میزان قابل توجهی کاهش داده است. این پیشرفت‌ها به همراه رقابت در بازار کار و تجارت، سازگاری، رفع نیازهای محیطی و لزوم مدیریت اطلاعات دست به دست هم داده و مفاهیم سازمان یادگیرنده، سازمان‌های دانش و مدیریت دانش^۲ را وارد ادبیات مدیریت و سازمان کرده است. سازمان‌ها با به کارگیری راهبردهای مدیریت دانش امکان نوآوری در فرآیندها، فعالیت‌ها، محصولات و خدمات خویش را فراهم آورده‌اند و در نتیجه موقعیت رقابتی خویش را بهبود می‌بخشند. در محیط پویا، چالشی و رقابتی کسب‌وکار امروز حرکت سازمان‌ها به طرف سازمان‌های یادگیرنده از الزامات موفقیت در چنین محیطی است. امروزه سازمان‌ها باید بتوانند دانش مورد نیاز برای نوآوری در محصولات خود و بهبود فرایندهای‌شان را کسب کنند، میان کارکنان‌شان نشر دهند و در تمام فعالیت‌های روزانه خود به کار گیرند. تنها از این طریق است که می‌توانند به الزامات محیطی رقابتی و نیازهای به شدت متغیر مشتریان پاسخگو باشند (الوانی، ۱۳۸۶). بنابراین می‌توان گفت که نقش فرهنگ سازمانی در تغییر مدیریت دانش غیرقابل انکار است و با توجه به اهمیتی که مدیریت دانش در جهت ارتقای سطح سازمان دارد به فرهنگ سازمانی قوی نیازمند است.

با افزایش سطح رقابت در محیط‌های کار، هزینه‌های بالای منابع انسانی، بی‌ثباتی و ناپایداری نیروهای کار و کاهش دانش کاران کیفی، سازمان‌ها به طور فعالانه‌ای متقاعد شده‌اند که استفاده مؤثرتری از دانش و تخصصی که در سازمان وجود دارد نمایند (خدیوی، ترابی‌نهاد، ۱۳۸۹). مرور نوشتارهای حوزه کتابداری نشان می‌دهد که بسیاری از محققان در حرفه کتابداری و اطلاع‌رسانی نیز به نقش و اهمیت اشتراک دانش در کتابخانه‌ها اشاره کرده‌اند. (عباسی، پریخ، ۱۳۸۸).

1. Organizational Culture

2. Knowledge management

پذیرش هرگونه تحول و نوآوری در درون یک سازمان، وابسته به فرهنگ حاکم بر آن سازمان است؛ آنچه که امروزه بسیاری از سازمان‌ها را تهدید می‌کند این است که دارای فرهنگ بسته و تغییرناپذیر هستند (نقی‌پور و درگاهی، ۱۳۸۷). ارزش‌های فرهنگی، ایده‌ها و اقداماتی که در زمانی خاص در دستیابی به موفقیت سازمان‌ها در یک محیط ثابت بسیار موفق عمل کرده‌اند، در محیط‌های متغیر امروزی برای عملکرد بالا، زیان‌آور خواهد بود. افراد در سازمانی که دارای فرهنگ باز است، نسبت به کل سیستم و چگونگی انجام امور سازمان با یکدیگر تعامل و ارتباط دارند. هر فرد در سازمان یک عامل مؤثر و باارزش است و سازمان شبکه‌ای از روابط را فراهم می‌سازد که به افراد اجازه می‌دهد قابلیت‌های خود را توسعه داده و به دنبال نوآوری و خلق دانش جدید در سازمان باشند. وجود تمرکز در تصمیم‌گیری و رسمیت بالا در فرآیندها و روابط کاری مانع تولید دانش و اندیشه‌های جدید می‌شود. در حالی که توزیع قدرت و انعطاف‌پذیری در فعالیت‌ها موجب افزایش خلق دانش شده و انتقال آن را در سازمان تسهیل می‌کند. بنابراین در پژوهش حاضر از بین عوامل مختلف دخیل در مدیریت دانش به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی کتابخانه‌های عمومی با مدیریت دانش پرداخته می‌شود.

با توجه به اینکه کتابداران در کتابخانه‌های عمومی نقش کلیدی در فرایند طراحی و اجرای مدیریت دانش دارند و در بخش‌های مختلف مرجع، خدمات فنی، آرشیو و بعضاً حتی در پست مسئول و مدیر نیز انجام وظیفه می‌نمایند، بنابراین می‌توانند به عنوان عامل سازماندهی و نگهداری طیف وسیعی از دانش مضبوط تلاش کرده و نیز قادرند با منسجم کردن منابع اطلاعاتی موجود در سازمان و آموزش شیوه‌های حفظ و اشاعه دانش و آموزش سواد اطلاعاتی به همکاران، کارورزان، دانشجویان و دانش‌آموزان نقش داشته باشند. همچنین کتابداران در کتابخانه‌های عمومی با به کارگیری منابع و دانش سازمان خود و نیز دسترسی به اطلاعات خود، به عنوان پژوهشگرانی در حوزه مدیریت دانش ظاهر گردند. با توجه به موارد فوق، نظر بر این است تا با سنجش نقش کتابداران در مدیریت دانش و نیز بررسی فرهنگ سازمانی کتابخانه‌ها بر اساس الگوی دنیسون به رابطه بین این دو متغیر در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه پرداخته شود. چگونگی تأثیر متقابل مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی کتابخانه‌های مذکور بر یکدیگر از اهم اهداف این تحقیق به‌شمار می‌رود.

موضوع مورد بحث در فرهنگ سازمانی مربوط به نگرش‌ها و باورهای است که تضمین‌کننده دوام و حیات سازمان می‌باشد (بونو و جودگ^۱، ۲۰۰۳). فرهنگ سازمانی نشان‌دهنده درک عمیق از مفروضات اساسی، مفاهیم فردی و بیانگر دیدگاه‌های داخل سازمانی می‌باشد (شاین^۲، ۱۹۹۰).

با تغییر و ایجاد یک فرهنگ سازمانی مناسب و انعطاف‌پذیر است که می‌توان به تدریج الگوی تعامل بین افراد را در سازمان کتابخانه تغییر داد و از مدیریت دانش به عنوان مزیت بهره گرفت. از این رو، کتابخانه‌ها باید محیطی برای اشتراک، انتقال و تقابل دانش در میان اعضا بوجود آورند و افراد را در جهت با مفهوم کردن تعاملات‌شان آموزش دهند. پس شناخت فرهنگ سازمانی می‌تواند به ما در رسیدن به دلایل فقدان تسهیم دانش یا عدم درک مزایای بی‌شمار مدیریت دانش در میان کارکنان سازمان رهنمون شود (پاکدامن، ۱۳۹۲).

در این پژوهش جهت سنجش و ارزیابی فرهنگ سازمانی کتابخانه‌های عمومی کرمانشاه به چند دلیل از مدل فرهنگ سازمانی دانیل دنیسون^۳ (۲۰۰۰) که الگویی نسبتاً جدید است استفاده شده است. نخست آنکه با این الگو می‌توان به میزان مشارکت و تعهد و درگیر شدن در کار به وسیله سنجش سه شاخص توانمندسازی، تیم‌سازی و توسعه قابلیت‌های کتابداران پی برد. دوم به وسیله این الگو با شاخص‌هایی نظیر ارزش‌های بنیادین، توافق، هماهنگی و پیوستگی می‌توان میزان سازگاری کتابداران در کتابخانه‌های عمومی را شناسایی کرد. به علاوه از مزیت‌های به کارگیری این الگو این است که می‌توان دو ویژگی مهم انطباق‌پذیری و مأموریت را نیز با شاخص‌های مشتری‌گرایی، ایجاد تغییر، گرایش و جهت راهبردی، اهداف، مقاصد و چشم‌انداز بررسی نمود. با انجام این پژوهش به شناسایی ارزش‌ها و اعتقادات کتابداران کتابخانه‌های عمومی کرمانشاه در ارتباط با مفاهیم اطلاعات و دانش پرداخته می‌شود. مرور کلی پیشینه‌های مرتبط نشان‌دهنده این است که در برخی سازمان‌ها فرهنگ سازمانی مانع اجرای مدیریت دانش است و در برخی دیگر رابطه معنی‌داری میان این دو وجود دارد. لذا، با توجه به نتایج ناهمگون به دست آمده از سازمان‌ها، هدف از این پژوهش فهمیدن وضعیت این مسأله در کتابخانه‌های عمومی کرمانشاه می‌باشد.

1. Bono & Judge.

2. Shein

3. Daniel Denison

اهداف پژوهش

هدف اصلی پژوهش شناسایی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه است. برای رسیدن به هدف اصلی دستیابی به اهداف فرعی ذیل نیز الزامی است.

۱. شناسایی بُعد مشارکت فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه؛
۲. شناسایی بُعد سازگاری فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه؛
۳. شناسایی بُعد یکپارچگی فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه؛
۴. شناسایی بُعد مأموریت فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه.

پرسش‌های پژوهش

۱. آیا بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه رابطه وجود دارد؟
۲. آیا بین مشارکت و مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی کرمانشاه رابطه وجود دارد؟
۳. آیا بین سازگاری و مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی کرمانشاه رابطه وجود دارد؟
۴. آیا بین مأموریت و مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی کرمانشاه رابطه وجود دارد؟
۵. آیا بین یکپارچگی و مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی کرمانشاه رابطه وجود دارد؟
۶. وضعیت فرهنگ سازمانی در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه چگونه است؟
۷. وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه چگونه است؟

الگوی فرهنگ سازمانی دانیل دنیسون

در مورد عناصر و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی الگوهای مختلفی مطرح است و صاحب‌نظران جهت تشخیص نوع فرهنگ سازمانی به بررسی شاخص‌های ارائه شده در هر الگو می‌پردازند.

از مهم‌ترین الگوهای ارائه شده در فرهنگ سازمانی عبارتند از الگوی شاین، الگوی AGIL پارسونز، الگوی کوئین، الگوی براون، الگوی کوتر و هسکت، الگوی منوچهر کیا، الگوی لیت وین و استرینگر، الگوی کرت لوین و الگوی دانیل دنیسون.

الگوی دانیل دنیسون دربرگیرنده چهار ویژگی^۱ اصلی فرهنگ سازمانی یعنی مشارکت، سازگاری^۲، یکپارچگی^۳ و مأموریت^۴ است (دنیسون و فیشر، ۲۰۰۵). این چهار ویژگی در قالب عبارت‌هایی از مجموعه فعالیت‌های مدیریت^۵ بیان می‌شوند. فعالیت‌های مدیریت شامل عملکردهای روشنی هستند که با چهار ویژگی فرهنگ سازمانی مرتبط می‌باشند و از اعتقادات، ارزش‌ها و مفروضات مسلط بر سازمان نشأت گرفته و به وسیله آنها نیز تقویت می‌شوند. این فعالیت‌های مدیریتی به وسیله ۱۲ شاخص^۶ یادگیری سازمانی، مشتری‌مداری، ایجاد تغییر، توانمندسازی، تیم‌گرایی، توسعه قابلیت‌ها، ارزش‌های بنیادین، توافق، هماهنگی و انسجام، چشم‌انداز، اهداف و مقاصد و نیت، و جهت استراتژیک اندازه‌گیری می‌شوند (مبلی، ۲۰۰۵). به عبارت دیگر، هر یک از این ویژگی‌های فرهنگ به وسیله سه شاخص فعالیت مدیریتی مورد سنجش قرار می‌گیرد و هر یک از این شاخص‌ها نیز به نوبه خود به وسیله پنج سؤال اندازه‌گیری می‌شود و در نهایت برای سنجش تمامی شاخص‌ها از یک پرسشنامه ۶۰ موردی استفاده می‌شود. ویژگی مشارکت یا درگیر شدن در کار شامل سه شاخص توانمندسازی، تیم‌گرایی، توسعه قابلیت‌هاست. ویژگی یکپارچگی شامل سه شاخص ارزش‌های بنیادین، توافق، هماهنگی و انسجام است. شاخص‌های ویژگی سازگاری شامل ایجاد تغییر، یادگیری سازمانی و مشتری‌مداری است. همچنین سه شاخص ویژگی مأموریت یا رسالت عبارتند از نیت، اهداف و مقاصد، و چشم‌انداز.

1. Trait

5. Management Practices

2. Adaptability

6. Index

3. Consistency

4. Mission



تصویر ۱. الگوی فرهنگ سازمانی دانیل دنیسون

روش پژوهش

با توجه به اهداف، ماهیت موضوع، جامعه آماری، شرایط زمانی و مکانی، پژوهش حاضر پیمایشی است.

نمونه مورد نظر به روش سرشماری و به تعداد ۸۳ نفر از کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان کرمانشاه انتخاب شد. پرسشنامه به تعداد اعضای نمونه در بین افراد جامعه توزیع و سرانجام ۸۲ نفر پرسشنامه را تکمیل نمودند که تقریباً برابر ۹۶٫۴۷ درصد می‌باشد که کفایت نمونه‌ها را می‌رساند. پرسشنامه استفاده شده برای سنجش مدیریت دانش از پرسشنامه استاندارد الگوی لاوسون و برای سنجش فرهنگ سازمانی از پرسشنامه الگوی دنیسون که هر دو استاندارد هستند استفاده شده است. این پرسشنامه‌ها به صورت حضوری در اختیار کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه قرار گرفت.

روایی پرسشنامه با استفاده از نظر ۵ نفر از متخصصان و اساتید کتابداری سنجیده شد و به منظور سنجش پایایی، نمونه پرسشنامه نهایی در سطح ۲۰ نفر بین کتابداران توزیع و جمع‌آوری

گردید. آلفای کروناخ پرسشنامه فرهنگ سازمانی برابر با ۰/۹۵ و پرسشنامه مدیریت دانش برابر با ۰/۹۴ می‌باشد که نشان‌دهنده پایایی بالای سؤالات پرسشنامه است. در این پژوهش با توجه به اینکه سطح سنجش متغیرها کمی می‌باشد، برای بررسی رابطه بین متغیرها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردیده است.

یافته‌ها

(۱) یافته‌های مربوط به فرهنگ سازمانی

۱-۱. درگیر کار شدن

جدول ۱. سؤالات مربوطه به ویژگی درگیر کار شدن

میانگین	سؤالات	رتبه
۳/۲۱	بیشتر کارکنان به میزان زیادی در کارهایشان درگیر و فعال هستند.	۱
۳/۳۱	تصمیمات به طور معمول در سطحی که بهترین اطلاعات موجود است گرفته می‌شود.	۲
۳/۴۲	اطلاعات به طور وسیعی در اختیار همه قرار دارد.	۳
۲/۹۱	هر کس اعتقاد دارد که می‌تواند اثرات مثبتی داشته باشد.	۴
۲/۹۳	برنامه‌ریزی کاری مداوم است و هر کس تا اندازه‌ای در این فرایند درگیر است.	۵
۳/۴۳	همکاری در بخش‌های مختلف سازمان به نحو شایسته‌ای مورد تشویق قرار می‌گیرد.	۶
۳/۲۸	کار افراد شبیه این است که آنها عضوی از تیم هستند.	۷
۳/۲۸	برای انجام کارها از کار تیمی استفاده می‌شود.	۸
۳/۴۵	تیم‌های کاری، اولین سنگ بنا و شالوده سازمان هستند.	۹
۳/۲۳	کار آن گونه سازمان یافته که فرد می‌تواند ارتباط بین کار خود و اهداف سازمان را متوجه شود.	۱۰
۳/۲۹	به گونه‌ای تفویض اختیار شده است که افراد می‌توانند رأساً تصمیم‌گیری و اقدام کنند.	۱۱
۳/۲۳	مهارت‌ها و قابلیت‌های کاری افراد به طور مداوم در حال توسعه است.	۱۲
۳/۱۹	سرمایه‌گذاری پیوسته‌ای بر روی مهارت‌های کارکنان وجود دارد.	۱۳
۳/۱۸	به قابلیت‌های افراد به عنوان یک منبع مهم از مزیت رقابتی نگریسته می‌شود.	۱۴
۲/۷۸	مشکلات اغلب به سبب اینکه ما از مهارت مورد نیاز برای انجام کار برخوردار نیستیم، پیش می‌آیند.	۱۵

نتایج حاصل از جدول ۱ نشان‌دهنده ویژگی‌های درگیر کار شدن می‌باشد که «تیم‌های کاری، اولین سنگ بنا و شالوده سازمان هستند» با میانگین ۳/۴۵، «همکاری در بخش‌های مختلف سازمان به نحو شایسته‌ای مورد تشویق قرار می‌گیرد» با میانگین ۳/۴۳ و «اطلاعات به طور وسیعی در اختیار همه قرار دارد» با میانگین ۳/۴۲ به ترتیب دارای بیشترین امتیاز و همچنین «مشکلات اغلب به سبب اینکه ما از مهارت مورد نیاز برای انجام کار برخوردار نیستیم، پیش می‌آیند» با میانگین ۲/۷۸، «برنامه‌ریزی کاری مداوم است و هر کس تا اندازه‌ای در این فرایند درگیر است» با میانگین ۲/۹۳ دارای کمترین امتیاز می‌باشد.

۲-۱. یکپارچگی

جدول ۲. درصد گزینه‌های انتخابی سؤالات مربوط به ویژگی یکپارچگی

شماره سؤالات	سؤالات	درصد گزینه انتخابی					میانگین
		کاملاً موافقم	موافقم	نه موافق نه مخالف	مخالقم	کاملاً مخالفم	
۱۶	مدیران و رهبران به آنچه می‌گویند، عمل می‌نمایند.	۱۴/۶	۲۶/۸	۳۱/۷	۲۳/۲	۳/۷	۳/۲۵
۱۷	یک رویه مدیریتی و مجموعه‌ای مجزا از فعالیت‌های مدیریتی وجود دارد.	۷/۳	۲۹/۳	۳۹	۲۴/۴	۰	۳/۱۹
۱۸	مجموعه‌ای روشن و پایدار از ارزش‌ها وجود دارد که شیوه انجام کار ما را سازماندهی می‌کند.	۷/۳	۱۵/۹	۳۰/۵	۳۹	۷/۳	۲/۷۶
۱۹	بی‌توجهی به ارزش‌های بنیادین سازمان، شما را به دردمرست خواهد انداخت.	۴/۹	۱۳/۴	۲۴/۴	۴۳/۹	۱۳/۴	۲/۵۲
۲۰	یک منشور اخلاقی وجود دارد که رفتار ما را ما را هدایت می‌کند و صحیح را از غلط به ما می‌گوید.	۷/۳	۲۰/۷	۲۰/۷	۳۹	۱۲/۲	۲/۷۱
۲۱	وقتی عدم توافق پیش می‌آید، ما برای دست‌یابی به راه‌حلی که هر دو طرف سود ببرند، سخت تلاش می‌کنیم.	۹/۸	۲۳/۲	۲۲	۳۷/۸	۷/۳	۲/۹۰

←



شماره سؤالات	سؤالات	درصد گزینه انتخابی					میانگین
		کاملاً موافقم	موافقم	نه موافق نه مخالف	مخالقم	کاملاً مخالفم	
۲۲	فرهنگی قوی وجود دارد.	۹,۸	۲۵,۶	۲۹,۳	۳۱,۷	۳,۷	۳,۰۶
۲۳	رسیدگی به اجماع آسان است حتی بر روی مسائل مشکل.	۱۳,۴	۳۰,۵	۳۷,۸	۱۵,۹	۲,۴	۳,۳۶
۲۴	ما اغلب در رسیدن به توافق بر سر مسائل کلیدی دچار مشکل هستیم.	۷,۳	۲۸	۲۳,۲	۳۲,۹	۸,۵	۲,۹۲
۲۵	توافق روشنی در مورد راه صحیح و راه غلط انجام کارها وجود دارد.	۴,۹	۳۲,۹	۲۳,۲	۲۹,۳	۹,۸	۲,۹۳
۲۶	روش ما برای انجام کار، بسیار پایدار و قابل پیش‌بینی است.	۷,۳	۲۵,۶	۲۵,۶	۳۰,۵	۱۱	۲,۸۷
۲۷	افراد واحدهای مختلف سازمان دیدگاه و چشم‌انداز مشترکی دارند.	۳,۷	۳۵,۴	۲۸	۲۹,۳	۳,۷	۳,۰۶
۲۸	همانگ ساختن پروژه‌ها در بخش‌های مختلف سازمان آسان است.	۱۳,۴	۳۲,۹	۲۸	۲۴,۴	۱,۲	۳,۳۲
۲۹	کار کردن با شخصی از قسمتی دیگر از این سازمان همانند کار کردن با شخصی از یک سازمان متفاوت است.	۹,۸	۳۷,۸	۲۴,۴	۲۳,۲	۴,۹	۳,۲۴
۳۰	آرایش خوبی از اهداف در سطوح سازمان وجود دارد.	۸,۵	۳۰,۵	۲۹,۳	۲۹,۳	۲,۴	۳,۱۳

نتایج حاصل از جدول ۲ نشان‌دهنده ویژگی یکپارچگی می‌باشد «رسیدگی به اجماع آسان است حتی بر روی مسائل مشکل» با میانگین ۳/۳۶، «همانگ ساختن پروژه‌ها در بخش‌های مختلف سازمان آسان است» با میانگین ۳/۳۲ و «مدیران و رهبران به آنچه می‌گویند، عمل می‌نمایند» با میانگین ۳/۲۵ به ترتیب دارای بیشترین امتیاز و همچنین «بی‌توجهی به ارزش‌های بنیادین سازمان، شما را به دردرسر خواهد انداخت» با میانگین ۲/۵۲، «یک منشور اخلاقی وجود دارد که رفتار ما را هدایت می‌کند و صحیح را از غلط به ما می‌گوید» با میانگین ۲/۷۱ و «مجموعه‌ای روشن و پایدار از ارزش‌ها وجود دارد که شیوه انجام کار ما را سازماندهی می‌کند» با میانگین ۲/۷۶ دارای کمترین امتیاز می‌باشد.

۳-۱. سازگاری

جدول ۳. درصد گزینه‌های انتخابی سؤالات مربوطه به ویژگی سازگاری

شماره سؤال	سؤالات	درصد گزینه انتخابی					میانگین
		کاملاً موافقم	موافقم	نه موافق نه مخالف	مخال فم	کاملاً مخالفم	
۳۱	شیوه‌ای که کارها بر اساس آن انجام می‌گیرد، بسیار منعطف بوده و به سادگی قابل تغییر است.	۱۷٫۱	۴۰٫۲	۲۰٫۷	۱۹٫۵	۲٫۴	۳٫۵۰
۳۲	ما به‌خوبی به رقبا و سایر تغییرات در محیط کار بیرونی پاسخ می‌دهیم.	۳٫۷	۳۰٫۵	۲۳٫۲	۴۱٫۵	۱٫۲	۲٫۹۳
۳۳	به‌طور مداوم با شیوه‌های پیشرفته و جدید انجام کار، انطباق حاصل می‌شود.	۶٫۱	۲۹٫۳	۲۵٫۶	۳۱٫۷	۷٫۳	۲٫۹۵
۳۴	تلاش برای تغییر، اغلب با مقاومت روبه‌رو می‌شود.	۳٫۷	۲۵٫۶	۲۵٫۶	۲۴٫۴	۲۰٫۷	۲٫۶۷
۳۵	واحدهای مختلف سازمان اغلب برای ایجاد تغییرات با هم همکاری می‌نمایند.	۷٫۳	۳۷٫۸	۱۷٫۱	۲۸	۹٫۸	۳٫۰۴
۳۶	نکات و توصیه‌های مشتریان اغلب منجر به ایجاد تغییرات می‌شود.	۷٫۳	۴۶٫۳	۱۳٫۴	۲۵٫۶	۷٫۳	۳٫۲۰
۳۷	نظریات دریافتی از مشتریان به‌طور مستقیم بر تصمیمات ما اثر می‌گذارد.	۱۳٫۴	۴۲٫۷	۱۴٫۶	۲۲	۷٫۳	۳٫۳۲
۳۸	تمامی اعضاء دارای شناخت عمیق از نیازهای مشتریان هستند.	۷٫۳	۴۲٫۷	۲۳٫۲	۲۲	۴٫۹	۳٫۲۵
۳۹	اغلب در تصمیمات ما به خواسته‌ها و تمایلات مشتریان بی‌توجهی می‌شود.	۴٫۹	۲۹٫۳	۳۱٫۷	۲۸	۶٫۱	۲٫۹۸
۴۰	ما ارتباط مستقیم با مشتریان را به وسیله افراد سازمان مورد تشویق قرار می‌دهیم.	۳٫۷	۱۸٫۳	۳۴٫۱	۳۷٫۸	۶٫۱	۲٫۷۵

←



شماره سؤال	سؤالات	درصد گزینه انتخابی					میانگین
		کاملاً موافقم	موافقم	نه موافق نه مخالف	مخال فم	کاملاً مخالفم	
۴۱	ما به شکست به عنوان فرصتی برای یادگیری و پیشرفت می‌نگریم.	۹/۸	۳۲/۹	۲۳/۲	۲۲	۱۲/۲	۳/۰۶
۴۲	نوآوری و ریسک‌پذیری مورد تشویق و پاداش قرار می‌گیرد.	۷/۳	۴۳/۹	۱۹/۵	۱۸/۳	۱۱	۳/۱۸
۴۳	بسیاری از جزییات مهم مورد بی‌توجهی و فراموشی قرار می‌گیرد.	۱۴/۶	۳۹	۲۲	۱۵/۹	۸/۵	۳/۳۵
۴۴	یادگیری هدف مهمی از کار روزمره ما است.	۹/۸	۳۰/۵	۱۲/۲	۳۲/۹	۱۴/۶	۲/۸۷
۴۵	ما مطمئن هستیم که بخش‌های مختلف سازمان ارتباط نزدیکی را با هم حفظ می‌کنند.	۲/۴	۴۱/۵	۱۵/۹	۳۵/۴	۴/۹	۳/۰۱

نتایج حاصل از جدول ۳ نشان‌دهنده ویژگی سازگاری می‌باشد که «شیوه‌ای که کارها براساس آن انجام می‌گیرد، بسیار منعطف بوده و به سادگی قابل تغییر است» با میانگین ۳/۵۰، «بسیاری از جزییات مهم مورد بی‌توجهی و فراموشی قرار می‌گیرد» با میانگین ۳/۳۵ و «نظریات دریافتی از مشتریان به طور مستقیم بر تصمیمات ما اثر می‌گذارد» با میانگین ۳/۳۲ به ترتیب دارای بیشترین امتیاز و همچنین «تلاش برای تغییر، اغلب با مقاومت روبه‌رو می‌شود» با میانگین ۲/۶۷، «ما ارتباط مستقیم با مشتریان را به وسیله افراد سازمان مورد تشویق قرار می‌دهیم» با میانگین ۲/۷۵ و «یادگیری هدف مهمی از کار روزمره ما است» با میانگین ۲/۸۷ دارای کمترین امتیاز می‌باشد.

۴-۱. مأموریت

جدول ۴. درصد گزینه‌های انتخابی سؤالات مربوطه به ویژگی مأموریت

شماره سؤالات	سؤالات	درصد گزینه انتخابی					میانگین
		کاملاً موافقم	موافقم	نه موافق نه مخالف	مخالفم	کاملاً مخالفم	
۴۶	جهت و هدف بلندمدتی وجود دارد.	۱۸,۳	۳۶,۶	۱۵,۹	۲۳,۲	۶,۱	۳,۳۷
۴۷	راهبرد سازمان ما سایر سازمان‌ها را به تغییر در شیوه‌های رقابتی خود در عرصه صنعت سوق می‌دهد.	۱۱	۴۳,۹	۱۹,۵	۱۸,۳	۷,۳	۳,۳۲
۴۸	رسالت و مأموریت روشنی وجود دارد که به کار ما معنی و جهت می‌دهد.	۶,۱	۴۲,۷	۱۵,۹	۲۶,۸	۸,۵	۳,۱۰
۴۹	یک راهبرد روشن برای آینده وجود دارد.	۱۵,۹	۴۱,۵	۱۳,۴	۲۲	۷,۳	۳,۳۶
۵۰	مسیر راهبرد برایم مبهم است.	۷,۳	۳۵,۴	۲۰,۷	۲۸	۸,۵	۳,۰۴
۵۱	توافق گسترده‌ای در مورد اهداف وجود دارد.	۶,۱	۴۲,۷	۲۰,۷	۲۴,۴	۶,۱	۳,۱۸
۵۲	رهبران در هدف گذاری بلندپرواز اما واقع‌بین هستند.	۹,۸	۴۱,۵	۱۹,۵	۲۲	۷,۳	۳,۲۴
۵۳	رهبران اهداف سازمان را برای کارکنان روشن ساخته‌اند.	۲,۴	۴۶,۳	۲۳,۲	۲۵,۶	۲,۴	۳,۲۰
۵۴	ما به طور مداوم پیشرفت خود را در مقابل اهدافی که تعیین کرده‌ایم دنبال می‌کنیم.	۱۳,۴	۳۹	۲۰,۷	۲۴,۴	۲,۴	۳,۳۶
۵۵	ما به طور مداوم پیشرفت خود را در مقابل اهدافی که تعیین کرده‌ایم دنبال می‌کنیم.	۷,۳	۳۴,۱	۱۹,۵	۳۵,۴	۳,۷	۳,۰۶

←

میانگین	درصد گزینه انتخابی					سؤالات	تعداد پاسخ‌دهندگان
	کاملاً موافقم	موافقم	نه موافق نه مخالف	مخالفم	کاملاً مخالفم		
۳/۱۷	۴/۹	۲۹/۳	۱۳/۴	۴۸/۸	۳/۷	ما دارای چشم‌انداز مشترکی از آنچه سازمان در آینده به آن شبیه خواهد بود می‌باشیم.	۵۶
۳/۳۲	۳/۷	۲۸	۱۴/۶	۳۹	۱۴/۶	رهبران دارای دیدگاه بلندمدت هستند.	۵۷
۲/۶۳	۱۱	۳۵/۴	۳۵/۴	۱۵/۹	۲/۴	تفکر کوتاه‌مدت اغلب چشم‌انداز بلندمدت ما را به مخاطره می‌اندازد.	۵۸
۲/۹۷	۷/۳	۳۲/۹	۲۴/۴	۲۵/۶	۹/۸	چشم‌انداز ما انگیزه و هیجان را برای کارکنان مان به وجود می‌آورد.	۵۹
۲/۹۶	۸/۵	۲۵/۶	۳۰/۵	۳۱/۷	۳/۷	ما از توانایی دستیابی به تقاضاهای کوتاه‌مدت، بدون به مخاطره انداختن چشم‌انداز بلندمدت مان، برخوردار هستیم.	۶۰

نتایج حاصل از جدول ۴ نشان‌دهنده ویژگی مأموریت می‌باشد که «جهت و هدف بلندمدتی وجود دارد» با میانگین ۳/۳۷، «ما به طور مداوم پیشرفت خود را در مقابل اهدافی که تعیین کرده‌ایم دنبال می‌کنیم» و «یک راهبرد روشن برای آینده وجود دارد» با میانگین ۳/۳۶ به ترتیب دارای بیشترین امتیاز و همچنین «تفکر کوتاه‌مدت اغلب چشم‌انداز بلندمدت ما را به مخاطره می‌اندازد» با میانگین ۲/۶۳، «چشم‌انداز ما انگیزه و هیجان را برای کارکنان مان به وجود می‌آورد» با میانگین ۲/۹۷ و «ما از توانایی دستیابی به تقاضاهای کوتاه‌مدت، بدون به مخاطره انداختن چشم‌انداز بلندمدت مان، برخوردار هستیم» با میانگین ۲/۹۶ دارای کمترین امتیاز می‌باشد.

۲) یافته‌های مربوط به مدیریت دانش

جدول ۵. درصد گزینه‌های انتخابی سؤالات مدیریت دانش

میانگین	درصد گزینه انتخابی					سؤالات	شماره	مؤلفه
	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم			
۳٫۴۲	۱۵٫۹	۴۰٫۲	۱۹٫۵	۱۹٫۵	۴٫۹	سازوکارهایی برای تولید و کسب دانش از منابع مختلف نظیر همکاران، مشتریان، شرکای کاری و رقبا وجود دارد.	۱	دانش‌افزایی
۳٫۳۵	۱۱	۴۶٫۳	۱۵٫۹	۲۰٫۷	۶٫۱	افراد و گروه‌ها به تبادل عقاید و دانش تشویق می‌شوند و اداره دارای راهکارهایی می‌باشد.	۲	
۳٫۴۰	۱۵٫۹	۴۳٫۹	۱۲٫۲	۲۰٫۷	۷٫۳	تولید دانش جدید توسط کارکنان استقبال می‌شود	۳	
۳٫۳۷	۹٫۸	۴۳٫۹	۲۴٫۴	۱۸٫۳	۳٫۷	برای تولید دانش جدید از دانش موجود سازوکارهایی وجود دارد و از آموخته‌ها و تجارب پروژه‌های انجام شده به نحو احسن جهت موفقیت پروژه‌های بعدی استفاده می‌شود	۴	
۳٫۱۷	۱۵٫۹	۲۹٫۳	۲۲	۲۲	۱۱	از عقاید و آراء افراد استقبال می‌شود و برای تحقیق و توسعه سازمان آنها را مستند می‌کند.	۵	جذب دانش
۳٫۲۶	۱۲٫۲	۳۵٫۴	۲۶٫۸	۱۸٫۳	۷٫۳	به منظور جذب و انتقال دانش از منابع مختلف نظیر همکاران، مشتریان، شرکای کاری و رقبا سازوکارهایی وجود دارد.	۶	
۲٫۹۲	۷٫۳	۲۳٫۲	۳۴٫۱	۲۵٫۶	۹٫۸	برای تبدیل دانش به برنامه‌های عملی و محصولات جدید سازوکارهایی وجود دارد.	۷	

←

مؤلفه	شماره	سؤالات	درصد گزینه انتخابی					میانگین
			خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	
سازماندهی دانش	۸	برای افراد جهت ابراز دانش و عقاید جدیدشان بدون نگرانی از تمسخر و ترس زمینه‌های لازم فراهم شده است.	۷,۳	۲۲	۳۶,۶	۳۰,۵	۳,۷	۲,۹۸
	۹	روش‌های بررسی منظم دانش نوین طراحی شده است و افراد وظیفه دارند دانش خود را به‌روز کنند.	۹,۸	۴۱,۵	۲۰,۷	۲۰,۷	۷,۳	۳,۲۵
	۱۰	برای پالایش، فهرست‌بندی و یکپارچه‌سازی انواع منابع مختلف دانش سازوکارهایی وجود دارد.	۳,۷	۴۶,۳	۲۵,۶	۱۵,۹	۸,۵	۳,۲۰
	۱۱	به افراد درباره دانش و عقایدشان بازخورد داده می‌شود.	۱۷,۱	۴۳,۹	۱۴,۶	۲۰,۷	۳,۷	۳,۵۰
	۱۲	برای به‌کارگیری دانش حاصل از تجارب و منابع همسان، در مشکلات و چالش‌های پیش رو سازوکارهایی وجود دارد.	۹,۸	۳۶,۶	۲۴,۴	۲۳,۲	۶,۱	۳,۲۰
ذخیره دانش	۱۳	از پایگاه داده‌های مخازن و فن‌آوری اطلاعات برای ذخیره‌سازی دانش جهت دستیابی آسان از سوی همه کارکنان استفاده می‌شود.	۲,۴	۴۶,۳	۱۹,۵	۲۲	۹,۸	۳,۰۹
	۱۴	از ابزارهای نوشتاری متنوعی برای ذخیره‌سازی دانشی که از افراد کسب می‌کند استفاده می‌شود.	۱۳,۴	۳۶,۶	۱۸,۳	۲۸	۳,۷	۳,۲۸
	۱۵	انتشارات مختلفی برای نشر دانش وجود دارد.	۱۱	۴۰,۲	۲۳,۲	۱۸,۳	۷,۳	۳,۲۹
	۱۶	برای حق بهره‌برداری انحصاری از دانش جدید سازوکارهایی وجود دارد.	۱۲,۲	۴۰,۲	۲۹,۳	۱۴,۶	۳,۷	۳,۴۲

مؤلفه	شماره	سؤالات	درصد گزینه انتخابی					میانگین
			خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	
انتشار دانش	۱۷	دانش به شکلی قابل دسترس، در اختیار افرادی که به آن نیاز دارند گذاشته می‌شود.	۱۸٫۳	۴۶٫۳	۲۶٫۸	۷٫۳	۱٫۲	۳٫۷۳
	۱۸	گزارش‌های بهنگام همراه با اطلاعات مناسب به افراد، مشتریان و سایر سازمان‌های مربوطه ارسال می‌شود.	۱۲٫۲	۴۱٫۵	۲۳٫۲	۱۹٫۵	۳٫۷	۳٫۳۹
	۱۹	از کتابخانه‌ها، مراکز اسناد و سایر مراکز برای ارائه و انتشار دانش استفاده می‌شود.	۳٫۷	۵۲٫۴	۲۵٫۶	۱۳٫۴	۴٫۹	۳٫۳۶
	۲۰	به صورت منظم و مرتب، جلسات بحث و تبادل نظر، سخنرانی‌ها، کنفرانس‌ها و جلسات آموزشی برای تسهیم دانش برگزار می‌شود.	۱۳٫۴	۳۲٫۹	۱۵٫۹	۳۴٫۱	۳٫۷	۳٫۱۸
کاربرد دانش	۲۱	روش‌های مختلفی برای توسعه بیشتر دانش افراد و به‌کارگیری آنها در وضعیت‌های جدید طراحی شده است.	۸٫۵	۳۷٫۸	۲۳٫۲	۲۳٫۲	۷٫۳	۳٫۱۷
	۲۲	تمهیداتی به منظور جلوگیری از استفاده غیرمجاز یا نامناسب دانش در درون و بیرون سازمان اندیشیده شده است.	۴٫۹	۴۸٫۸	۲۸	۱۱	۷٫۳	۳٫۳۲
	۲۳	از دانش برای نیازهای مهم رقابتی استفاده می‌شود و در حل مشکلات موجود ارتباط سریع بین منابع دانش ایجاد می‌شود.	۱۷٫۱	۴۶٫۳	۱۴٫۶	۱۷٫۱	۴٫۹	۳٫۵۳
	۲۴	برای تجزیه و تحلیل و ارزیابی‌های دقیق دانش موجود جهت ایجاد طرح‌ها و دانش جدید برای بهره‌گیری بیشتر، روش‌های جدیدی وجود دارد.	۱۱	۴۰٫۲	۲۳٫۲	۱۸٫۳	۷٫۳	۳٫۲۹

نتایج حاصل از جدول ۵ نشان‌دهنده مدیریت دانش می‌باشد که مؤلفه‌های «دانش به شکلی قابل دسترس، در اختیار افرادی که به آن نیاز دارند گذاشته می‌شود» با میانگین ۳/۷۳، «از دانش برای نیازهای مهم رقابتی استفاده می‌شود و در حل مشکلات موجود ارتباط سریع بین منابع دانش ایجاد می‌شود» با میانگین ۳/۵۳ و «به افراد درباره دانش و عقایدشان بازخورد داده می‌شود» با میانگین ۳/۵۰ دارای بیشترین امتیاز و همچنین «برای تبدیل دانش به برنامه‌های عملی و محصولات جدید سازوکارهایی وجود دارد» با میانگین ۲/۹۲، «برای افراد جهت ابراز دانش و عقاید جدیدشان بدون نگرانی از تمسخر و ترس زمینه‌های لازم فراهم شده است» با میانگین ۲/۹۸ و «از پایگاه داده‌های مخازن و فن آوری اطلاعات برای ذخیره‌سازی دانش جهت دستیابی آسان از سوی همه کارکنان استفاده می‌شود» با میانگین ۳/۰۹ کمترین امتیاز را به خود اختصاص داده‌اند.

پاسخ به پرسش‌های پژوهش

پرسش اول پژوهش: آیا بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه رابطه وجود دارد؟

جدول ۶. آمار توصیفی و ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش

متغیر مورد بررسی	ضریب همبستگی پیرسون	ضریب تعیین	سطح معنی‌داری
رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش	۰/۲۲۷	۰/۲۲۷	۰/۰۴
$P_{\text{value}} = ۰/۰۴$			

با توجه به سطح معنی‌داری به دست آمده از تحلیل داده‌ها که برابر ۰/۰۴ می‌باشد و مقایسه آن با میزان خطای مجاز ۰/۰۵ با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین با توجه به مقدار ضریب همبستگی پیرسون به دست آمده که برابر ۰/۲۲۷ می‌باشد می‌توان گفت که این رابطه از نوع مستقیم و در حد متوسط است.

پرسش دوم پژوهش: آیا بین مشارکت و مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی کرمانشاه رابطه وجود دارد؟

جدول ۷. آمار توصیفی و ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین بعد درگیر شدن در کار و مدیریت دانش

متغیر مورد بررسی	ضریب همبستگی پیرسون	ضریب تعیین	سطح معنی داری
رابطه بین درگیر شدن در کار و مدیریت دانش	۰/۱۹۸	۰/۱۹۸	۰/۰۴
$P_{\text{value}} = ۰/۰۴$			

با توجه به سطح معنی داری به دست آمده از تحلیل داده‌ها که برابر ۰/۰۴ می‌باشد و مقایسه آن با میزان خطای مجاز ۰/۰۵ با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که بین بعد درگیر شدن در کار و مدیریت دانش رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین با توجه به مقدار ضریب همبستگی پیرسون به دست آمده که برابر ۰/۱۹۸ می‌باشد می‌توان گفت که این رابطه از نوع مستقیم و در حد ضعیف است.

پرسش سوم پژوهش: آیا بین سازگاری و مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی کرمانشاه رابطه وجود دارد؟

جدول ۸. آمار توصیفی و ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین بعد سازگاری و مدیریت دانش

متغیر مورد بررسی	ضریب همبستگی پیرسون	ضریب تعیین	سطح معنی داری
رابطه بین سازگاری و مدیریت دانش	۰/۲۲۶	۰/۲۲۶	۰/۰۴
$P_{\text{value}} = ۰/۰۴$			

با توجه به سطح معنی داری به دست آمده از تحلیل داده‌ها که برابر ۰/۰۴ می‌باشد و مقایسه آن با میزان خطای مجاز ۰/۰۵ با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که بین بعد سازگاری و مدیریت دانش رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین با توجه به مقدار ضریب همبستگی پیرسون به دست آمده که برابر ۰/۲۲۶ می‌باشد می‌توان گفت که این رابطه از نوع مستقیم و در حد متوسط است.

پرسش چهارم پژوهش: آیا بین مأموریت و مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی کرمانشاه رابطه وجود دارد؟

جدول ۹. آمار توصیفی و ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین بعد مأموریت و مدیریت دانش

متغیر مورد بررسی	ضریب همبستگی پیرسون	ضریب تعیین	سطح معنی داری
رابطه بین مأموریت و مدیریت دانش	۰/۲۲۸	۰/۲۲۸	۰/۰۳۹
$P_{\text{value}} = ۰/۰۳۹$			

با توجه به سطح معنی داری به دست آمده از تحلیل داده‌ها که برابر ۰/۰۳۹ می‌باشد و مقایسه آن با میزان خطای مجاز ۰/۰۵ با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که بین بعد مأموریت و مدیریت دانش رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین با توجه به مقدار ضریب همبستگی پیرسون به دست آمده که برابر ۰/۲۲۸ می‌باشد می‌توان گفت که این رابطه از نوع مستقیم و در حد متوسط است.

پرسش پنجم پژوهش: آیا بین یکپارچگی و مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی کرمانشاه رابطه وجود دارد؟

جدول ۱۰. آمار توصیفی و ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین بعد یکپارچگی و مدیریت دانش

متغیر مورد بررسی	ضریب همبستگی پیرسون	ضریب تعیین	سطح معنی داری
رابطه بین یکپارچگی و مدیریت دانش	۰/۲۴۹	۰/۲۴۹	۰/۰۲
$P_{\text{value}} = ۰/۰۲$			

با توجه به سطح معنی داری به دست آمده از تحلیل داده‌ها که برابر ۰/۰۲ می‌باشد و مقایسه آن با میزان خطای مجاز ۰/۰۵ با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که بین بعد یکپارچگی و مدیریت دانش رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین با توجه به مقدار ضریب همبستگی پیرسون به دست آمده که برابر ۰/۲۴۹ می‌باشد می‌توان گفت که این رابطه از نوع مستقیم و در حد متوسط است.

پرسش ششم پژوهش: وضعیت فرهنگ سازمانی در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه چگونه است؟

جدول ۱۱. وضعیت فرهنگ سازمانی در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه

متغیر مورد بررسی	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	انحراف استاندارد از میانگین
وضعیت فرهنگ سازمانی در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه	۸۲	۳/۱۲	۰/۴۱	۰/۰۴
	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری	اختلاف از میانگین
	۲/۶۴	۸۱	۰/۰۱	۰/۱۲

با توجه به سطح معنی داری داده شده در جدول فوق که برابر با ۰/۰۱ می‌باشد و مقایسه آن با میزان خطای مجاز ۰/۰۵ با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت وضعیت فرهنگ سازمانی در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه در حد متوسط می‌باشد. به عبارت دیگر، با توجه به اینکه مقدار آماره t برابر با ۲/۶۴ است و بزرگ‌تر از مقدار ۱/۹۶ (سطح بحرانی در فاصله اطمینان ۰/۹۵) می‌باشد، می‌توان گفت سؤال فوق معنی دار می‌باشد. همچنین میانگین اکتسابی نمونه برابر با ۳/۱۲ می‌باشد که از میانگین جامعه (۳) با اختلاف ۰/۱۲ بالاتر از حد متوسط گزارش شده است.

پرسش هفتم پژوهش: وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه چگونه است؟

جدول ۱۲. آمار توصیفی و آزمون آماری وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه

متغیر مورد بررسی	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	انحراف استاندارد از میانگین
وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه	۸۲	۳/۲۹	۰/۴۹	۰/۰۵
	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری	اختلاف از میانگین
	۵/۴۳	۸۱	۰/۰۰۰۱	۰/۲۹

با توجه به سطح معنی داری (۰/۰۰۰۱) و مقایسه آن با میزان خطای مجاز ۰/۰۵ با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه در حد متوسط می‌باشد. به عبارت دیگر، با توجه به اینکه مقدار آماره t برابر با ۵/۴۳ است و

بزرگ‌تر از مقدار ۱/۹۶ (سطح بحرانی در فاصله اطمینان ۰/۹۵) می‌باشد، می‌توان گفت سؤال فوق معنی‌دار می‌باشد. همچنین میانگین اکتسابی نمونه برابر با ۳/۲۹ می‌باشد که از میانگین جامعه (۳) با اختلاف ۰/۲۹ بالاتر از حد متوسط گزارش شده است.

نتیجه‌گیری

برخی از سازمان‌ها، مدیریت دانش را به عنوان راهبرد اصلی برای بهبود مزیت رقابتی سازمان خود به کار می‌گیرند. اگر چه در آغاز مسیر پیاده‌سازی مدیریت دانش، از فن‌آوری اطلاعات به عنوان عنصر اصلی در اجرای آن نام می‌بردند، اما اکنون شمار قابل توجهی از پژوهشگران و صاحب‌نظران از فرهنگ به عنوان عامل اثرگذار در اجرا و پیاده‌سازی مدیریت دانش یاد می‌کنند. مدیریت دانش بر جنبه انسانی دانش تأکید زیادی دارد. دانش با مشاهدات خارجی 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. با استفاده از مدیریت دانش، کتابداران فرصتی کسب می‌کنند که با دیگر واحدهای رو به افزایش در دانشگاه‌ها به صورت مؤثرتری مشارکت داشته باشند.

برای مقابله با برخی از چالش‌های موجود در کتابخانه‌های شهر کرمانشاه از قبیل کمبود منابع مالی، عدم تخصیص اعتبارات کافی، تغییر پست‌ها و شغل‌های سازمانی، کمبود نیروی متخصص، بازنشستگی کارکنان باتجربه، تنوع مراجعان، تحولات فن‌آوری و مانند آنها از طریق اجرای مدیریت دانش امکان‌پذیر است. این امر بستگی به ملزومات زیرساختی مدیریت دانش دارد. فرهنگ سازمانی حاکم بر کتابخانه‌ها مشوق فعالیت‌های مدیریت دانش است. هم‌راستایی فرهنگ حاکم بر این سازمان‌ها با اهداف و راهبردهای مدیریت دانشی که مدیران، کارکنان و کتابداران کتابخانه‌های کرمانشاه بر احتمال موفقیت اجرای این پروژه‌ها و انجام مؤثر اقدامات مدیریت دانش تأثیر کلیدی دارند. به عبارتی وجود فرهنگ مناسب، پیش‌نیازی اساسی برای اثربخشی مدیریت دانش به شمار می‌رود. اگر فرهنگ سازمانی در میان کتابداران کتابخانه‌های این شهر آمادگی پذیرش تغییر را نداشته باشد، بهترین برنامه‌های مدیریت دانش نیز ممکن است در اجرا با شکست روبه‌رو شوند و هیچ میزانی از مهارت‌های فن‌آورانه یا مهارت‌های مدیریت پروژه، موجب موفقیت یک طرح نخواهد شد.

نتایج حاصل از یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد که با نتایج نقی‌پور، آزاده و دیگران (۱۳۸۷)؛ عباسی و پریخ (۱۳۸۸)؛ صادقی و همکاران (۱۳۸۹)؛ کشاورزی و رضائی (۱۳۸۹)؛ بیدختی، حسینی و احسانی (۱۳۹۰)؛ داوینپورت (۱۹۹۸)؛ و روبرت دی‌مای‌فیلد (۲۰۰۸) همسو می‌باشد. به عنوان مثال صادقی و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در بیمارستان شهید هاشمی‌نژاد تهران از وضعیت مناسبی برخوردار هستند. در میان پژوهش‌های صورت پذیرفته، پژوهش سید جوادین، امامی و رستگار (۱۳۸۹)؛ رضایی دولت‌آبادی و دیگران (۱۳۹۲)؛ و بلکلا^۱ (۲۰۰۷) از لحاظ استفاده از الگوی فرهنگ سازمانی با پژوهش حاضر شباهت دارند و از الگوی دنیسون استفاده نموده‌اند. در پژوهش‌های علامه و زمانی (۱۳۸۶) و بیدختی، حسینی و احسانی (۱۳۹۰) به انواع فرهنگ سازمانی و ابعاد مدیریت دانش پرداخته‌اند که در پژوهش حاضر به این مقوله پرداخته نشده است.

بررسی مبانی نظری و ادبیات موجود نشان می‌دهد با توجه به اینکه فرهنگ سازمانی از عوامل مدیریت دانش می‌باشد، بهره‌گیری از فرهنگ جدید در واقع با تغییرات مدیریت دانش باید همراه باشد و این امر خود نشان‌دهنده نقش فرهنگ سازمانی در یک اداره منسجم استانی امور کتابخانه‌ها می‌باشد. در این پژوهش فرهنگ سازمانی به وسیله چهار معیار مشارکت (با سه ویژگی توانمندسازی، تیم‌گرایی و توسعه قابلیت‌ها)، سازگاری (با سه ویژگی ایجاد تغییر، مشتری‌مداری و یادگیری سازمانی)، یکپارچگی (با سه ویژگی ارزش‌های بنیادی، توافق، هماهنگی و انسجام)، و مأموریت (با سه ویژگی نیت و جهت راهبرد، اهداف و مقاصد و چشم‌انداز) مورد سنجش قرار گرفت و مدیریت دانش نیز به وسیله مؤلفه‌های دانش‌افزایی^۲، جذب دانش^۳، سازماندهی دانش^۴، ذخیره دانش^۵، انتشار دانش^۶ و کاربرد دانش^۷ سنجیده شده است.

به طور کلی با توجه به نتایج آزمون فرضیه‌ها، به مدیران کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه که به دنبال بهبود وضعیت فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش هستند، از آنجا که توافق کامل و گسترده‌ای در مورد هدف‌ها و رسالت کتابخانه وجود دارد و این اهداف با راهبرد و مأموریت سازمان پیوند دارند، پیشنهاد می‌شود از این نقطه قوت خود در اجرای مدیریت دانش استفاده نمایند.

1. Blackler

4. Organizing knowledge

7. Application of knowledge

2. Personal knowledge

5. Remember knowledge

3. Absorptive

6. Dissemination of knowledge

پیشنهادهای

۱. با توجه به نقش رفتار مدیران و رهبران سازمان و تبعات ناشی از آن در شکل‌گیری یک الگوی فرهنگی و نیز به دلیل مشخص شدن رابطه بین الگوی فرهنگ سازمانی دنیسون و مدیریت دانش در کتابخانه‌ها، توصیه می‌شود که مدیران و مسئولان کتابخانه‌ها راهکارها و تمهیداتی اتخاذ کنند که به سنجش ارتباط میان سایر الگوهای فرهنگ سازمانی در کتابخانه‌های عمومی با مدیریت دانش بپردازد.
۲. به مشاوران، متخصصان و مدیران عالی سازمان‌ها و کتابخانه‌ها، پیشنهاد می‌شود بر اساس الگوی دنیسون نیمرخ فرهنگ سازمانی خود را در ابعاد چهارگانه ترسیم کنند تا بدین وسیله از فرهنگ سازمانی خود مطلع شوند و رابطه آن را با خلاقیت کارکنان شناسایی کنند و در خصوص ایجاد، تقویت و آموزش خلاقیت در کارکنان اقدام نمایند.
۳. تشکیل کارگروه تخصصی در کتابخانه‌ها که در آن کارگروه کارشناسان مجرب در هر کتابخانه، برنامه‌ریزی‌های لازم در راستای اجرای مدیریت دانش را انجام دهند.
۴. زمینه برگزاری کلاس‌های آموزشی برای مدیران در مورد آشنایی با فرهنگ سازمانی مطلوب و برای کتابداران در راستای چگونگی اجرای برنامه مدیریت دانش فراهم گردد.
۵. برای کاربردی کردن دانش، مدیران بایستی قوانین دست‌وپاگیر را به حداقل برسانند. به جای ایجاد موانعی که خلاقیت را از بین می‌برند، مدیران بایستی به کارکنان ابزاری را بدهند تا میزان خلاقیت و اعتماد به نفس آنان بالا برود.
۶. به منظور ایجاد جوی اخلاقی در سازمان، بیانیه‌ای تهیه و ابلاغ گردد که به روشنی کارکنان را به درک و انجام رفتارهای اخلاقی و مشارکت در ایجاد فرهنگ سازمانی مطلوب هدایت کند.
۷. ارزش گذاشتن به کارگروهی در جهت اهداف مشترک که به توسعه قابلیت‌ها و مهارت‌های کارکنان منجر می‌شود.
۸. از آن جایی که پویایی فرهنگ سازمانی برای تحریک و پویایی خلاقیت کارکنان ضروری است، پیشنهاد می‌شود به منظور شناخت هرچه بیشتر این موضوع، دوره‌هایی بدین منظور طراحی شود.

منابع

- آشنا، مصطفی؛ عسگری، ناصر؛ مرادی صالح، علیرضا و غفوری، داوود (۱۳۹۲). نقش فرهنگ سازمانی در تسهیل اقدامات مدیریت دانش. *مدیریت فن آوری اطلاعات*، ۵ (۳)، ۱-۲۲.
- الوانی، مهدی (۱۳۸۶). *مدیریت عمومی*. تهران: نشر نی.
- امین بیدختی، علی اکبر؛ موکند حسینی، شاهرخ و احسانی، زهرا (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهرستان سمنان. *راهبرد*، ۲۰ (۵۹)، ۲۱۶-۱۹۱.
- ایران‌زاده، سلیمان و محمودی اشان، محسن (۱۳۸۹). شناخت فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون. *فراسوی مدیریت*، ۴ (۱۵)، ۵۳-۷۶.
- جعفری، مهدی (۱۳۷۹). *میزان یادگیری سازمانی در سطح فردی، گروهی و سازمانی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، تهران.
- حسن‌زاده، محمد (۱۳۸۶). *مدیریت دانش: مفهیم و زیرساخت‌ها*. تهران: نشر کتابدار.
- خدیدی، اسدالله و ترابی نهاد، منیره (۱۳۸۹). میزان استقرار مدیریت دانش در آموزش و پرورش منطقه مرند از دیدگاه مدیران مدارس. *اولین همایش ملی مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد محلات. بازیابی در ۲۵ تیر، ۱۳۹۲، از: <http://www.civilica.com>
- رضایی دولت آبادی، حسین؛ خزائی پول، جواد؛ کیالاشکی، جعفر؛ امانی، مجتبی و وریج کاظمی، رضا (۱۳۹۲). طراحی مدل تأثیرگذاری فرهنگ سازمانی بر تسهیم دانش و ایجاد چابکی در مهار شرایط بحرانی با رویکرد پدافند غیرعامل. *مدیریت بحران*، ۲ (۳)، ۵۹-۶۷.
- زاهدی، محمد (۱۳۸۲). پژوهشی در فرهنگ سازمانی. *مطالعات مدیریت*، ۴۲ (۴۱)، ۲۴۵-۲۲۳.
- سیدجوادی، رضا؛ امامی، مصطفی و رستگار، عبدالغنی (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش (مطالعه موردی: شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران). *مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت*، ۴ (۱۲)، ۱۹-۱۵.
- صادقی، احمد؛ جعفری، حسن؛ خدایاری، رحیم؛ پاکدامن، محسن؛ محمدی، رامین و احدی نژاد، بهمن (۱۳۹۰). رابطه بین مولفه‌های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش مورد مطالعه: بیمارستان شهید هاشمی نژاد تهران. *بیمارستان*، ۱۰ (۲)، ۵۷-۵۰.
- عباسی، زهره؛ پریخ، مهری؛ دیانی، محمدحسین و فتاحی، رحمت‌ا... (۱۳۸۸). شناسایی الگویی فرهنگ سازمانی حاکم بر کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌ها و سنجش تأثیر آن بر میزان اجرای مدیریت دانش. *علوم و فن آوری اطلاعات*، ۲۵ (۳)، ۳۸۹-۴۱۲.

علامه، مهدی و زمانی، مسعود (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین انواع فرهنگ سازمانی با ابعاد مختلف مدیریت دانش (مطالعه موردی: دانشگاه اصفهان). بازیابی در ۲۸ مرداد، ۱۳۹۴، از: www.ensani.ir

قبادی، اسماعیل (۱۳۷۸). اصول و مبانی مدیریت سازمانی. قم: انتشارات فقه.

کشاورزی، علی حسینی و رضوانی، یوسف (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین فرآیند مدیریت دانش و شاخص‌های فرهنگ سازمانی از دیدگاه رابینز. چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱ (۳)، ۴۶-۲۵.

نقی پور، مجید؛ فریدون، آزاد؛ درگاهی، حسین؛ جواد قاضی، میرسعید؛ حسن زاده، محمد و خوانساری، جیران (۱۳۸۷). بررسی وضعیت فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی در ارتباط با به کارگیری مدیریت دانش در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور. پی‌اورد سلامت، ۲ (۳)، ۴۹-۴۲.

References

- Blackler, Frank A. (2002). *The Strategic Management of Intellectual Capital And Organizational Knowledge*. Oxford: Oxford University Press.
- Bono, J. E. & Judge, T. A. (2003). Self-Concordance at work: Toward Understanding the Motivational Effects of Transformational Leadership. *Academy of Management Journal*, 4 (46), 554-571.
- Davenport, T. (1998). Some Principles Knowledge Management. *Management Science Review*, 13 (7), 79-97.
- Sharifuddin, S. O.; Ikhsan, S. & Rowland, F. (2004). Knowledge Management in a Public Organization: A Study on the Relationship between Organizational Elements and the Performance of Knowledge Transfer. *Journal of Knowledge Management*, 8 (2), 95-111.
- Shein, E. (1990). On Dialogue, Culture and Organizational Learning. *Organizational Dynamics*, 22 (2), 40-51.
- Shiva, M. & Damodar, S. (2012). Transformational Leadershi, Organizational Culture, Organizational Effectiveness, and Programme Outcomes in Non-Governmental Organizations. *Social Services and Welfare*, 23 (3), 684-710.
- Taghipoorzahir Ali and Kaviani, Elham (2013). The Relationship between Intellectual Capital Management and Organizational Culture at Islamic Azad University. *Advances in Environmental Biology*, 7 (4), 817-822.

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

قادری سیاه‌بیدی، ونوس؛ جعفری، مریم و فامیل روحانی، علی اکبر (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۲۲ (۱)، ۹۵-۱۲۰.