

# بررسی وضعیت فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی در ارتباط با بکارگیری مدیریت دانش در کتابخانه های مرکزی دانشگاه های علوم پزشکی کشور در سال ۱۳۸۷

مجید نقی پور<sup>۱</sup>، دکتر فریدون آزاده<sup>۲\*</sup>، دکتر حسین درگاهی<sup>۳</sup>، دکتر سیدجواد قاضی میرسعید<sup>۴</sup>،  
دکتر محمد حسن زاده<sup>۵</sup>، دکتر حیران خوانساری<sup>۶</sup>

## چکیده

**زمینه و هدف:** پیدایش مدیریت دانش و تلاش برای بکارگیری آن در برنامه های تحقیقات دانشگاهی، نشانگر اهتمام جامعه دانشگاهی در تقویت سرمایه های فکری و بهبود اثربخشی دانشگاهها در پیشرفت و اعتلای کشورهاست. هدف از این مطالعه بررسی وضعیت فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی کتابخانه های مرکزی دانشگاههای علوم پزشکی کشور برای بکارگیری مدیریت دانش در آنهاست.

**روش بررسی:** این پژوهش مطالعه ای کاربردی و از نوع توصیفی-تحلیلی می باشد. جامعه آماری شامل ۸۰ نفر از مدیران و مسئولان ۲۹ کتابخانه مرکزی دانشگاههای علوم پزشکی کشور بوده و برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده گردید. روایی پرسشنامه طبق نظر محققین و پایایی آن با استفاده از معیار آلفای کرونباخ (بالاتر از ۰/۷) تعیین گردید. داده ها با استفاده از نرم افزار آماری spss نسخه ۱۵ و از طریق روشهای آمار توصیفی و آزمون تی مستقل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

**یافته ها:** یافته های این مطالعه نشان داد که ساختار سازمانی برای مدیریت دانش در کتابخانه های مورد مطالعه در محدوده «متوسط» قرار دارد، اما فرهنگ سازمانی مدیریت دانش در سطح «مناسب» هست. همچنین در کتابخانه هایی که عدم تمرکز، بازنگری در انجام فرایندهای سازمانی و راه اندازی شبکه داخلی برای اشتراک دانش به وجود آمده فرهنگ سازمانی موجود در آنها در وضعیتی بالاتر قرار داشته و اختلاف معنی داری با کتابخانه هایی که این ساختارها را ندارند، نشان می دهند ( $P < 0.05$ ).

**نتیجه گیری:** این بررسی نشان می دهد که کتابداران و مسئولان کتابخانه های مرکزی دانشگاههای علوم پزشکی کشور در اشتراک دانش و بکارگیری مدیریت دانش از تمایل و گرایش مطلوبی برخوردار بوده و بدین لحاظ دارای فرهنگ سازمانی مناسب هستند؛ بنابراین مسئولان امر باید ساختارهای مناسب و بسترهای لازم دیگر را برای بکارگیری مدیریت دانش در کتابخانه های دانشگاهی ایران فراهم نمایند.

**واژه های کلیدی:** مدیریت دانش، مدیریت کتابخانه، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی

\* نویسنده مسئول:

دکتر فریدون آزاده؛

دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم

پزشکی تهران

Email: Azadhtafreshi@yahoo.com

- دریافت مقاله: مهر ۸۷ - پذیرش مقاله: آذر ۸۷

## مقدمه

بی تردید جهان امروز از ویژگی های خاصی برخوردار است؛ تغییرات پرشتاب، جابجایی شدید در قدرت، رقابت روزافزون و پیشرفت های سریع علمی و فناوری از ویژگی های بارز آن به شمار می آید. در اقتصادهای دانش محور امروز، دانش به عنوان منبع

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد کتابداری و اطلاع رسانی پزشکی دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران

<sup>۲</sup> استادیار گروه کتابداری و اطلاع رسانی پزشکی دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران

<sup>۳</sup> دانشیار گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران

<sup>۴</sup> استادیار گروه کتابداری و اطلاع رسانی پزشکی دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران

<sup>۵</sup> استادیار گروه کتابداری و اطلاع رسانی دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس

<sup>۶</sup> دکترای تخصصی کتابداری و اطلاع رسانی دانشکده علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد

علوم و تحقیقات

افراد در سازمانی که دارای فرهنگ باز است، نسبت به کلیت سیستم و چگونگی انجام امور سازمان با یکدیگر تعامل و ارتباط دارند. هر فرد در سازمان یک عامل موثر و با ارزش است و سازمان، شبکه‌ای از روابط را فراهم می‌سازد که به افراد اجازه می‌دهد قابلیت‌های خود را توسعه داده، به دنبال نوآوری و خلق دانش جدید در سازمان باشند (۵).

وجود تمرکز در تصمیم‌گیری و رسمیت بالا در فرآیندها و روابط کاری مانع تولید دانش و اندیشه‌های جدید می‌شود؛ درحالی‌که توزیع قدرت و انعطاف‌پذیری در فعالیت‌ها موجب افزایش خلق دانش شده و انتقال آن را در سازمان تسهیل می‌کند (۴). ساختار سازمانی به روابط بین افراد و واحدهای سازمانی بر می‌گردد و در کتابخانه‌ها باید به گونه‌ای طراحی شود که همکاری و اشتراک دانش بین افراد و واحدهای سازمانی تسهیل شود و آنها را به سازمان یادگیرنده نزدیک سازد (۶).

بنابراین در مطالعه حاضر از بین عوامل مختلف دخیل در بکارگیری مدیریت دانش، وضعیت «ساختار سازمانی» و «فرهنگ سازمانی» برای بکارگیری مدیریت دانش در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور بررسی شد و ارتباط عناصر مختلف ساختار سازمانی با فرهنگ سازمانی مورد آزمون قرار گرفت.

### روش بررسی

این پژوهش در زمره پژوهش‌های توصیفی - تحلیلی بوده که به صورت مقطعی و به شیوه پیمایشی انجام شده است. ابزار پژوهش پرسشنامه بود که روایی آن طبق نظر چهار نفر از اساتید این حوزه مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن طبق معیار آلفای کرونباخ در هر دو بعد فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی بالاتر از (۰/۷) تعیین گردید. پرسشنامه‌ها در آبان ماه ۱۳۸۷

اصلی قدرت شناخته شده و موفقیت هر سازمانی بیش از آنکه وابسته به ارزش منابع فیزیکی، سرمایه و دارایی‌های ملموس و عینی آن باشد، منوط به سرمایه‌های فکری سازمان است (۱). در چنین شرایطی تنها سازمانهایی می‌توانند عملکرد موفقیت‌آمیزی داشته باشند که بتوانند از دانش به عنوان عامل قدرت و مزیت رقابتی و پایدار بهره‌گیرند. در عصری که دانش به عنوان عامل تعیین‌کننده برای دسترسی به قدرت و ثروت جوامع و سازمان‌ها شناخته شده، مدیریت دانش به مهمترین وظیفه سازمان‌هایی تبدیل شده که به سازمان‌های یادگیرنده معروفند (۲). مدیریت دانش روشهای جدیدی را برای تفکر و تسهیم منابع فکری و خلاق سازمان پیش روی مدیران سازمان‌ها قرار می‌دهد و به فعالیت‌هایی اشاره دارد که به طور سیستماتیک به ساماندهی، تقویت فرهنگ یادگیری مستمر، تسهیم دانش، و قابل دسترس ساختن سرمایه‌های فکری سازمان برای تمامی افراد آن منتهی می‌گردند (۳).

کتابخانه‌ها و به ویژه کتابخانه‌های دانشگاهی نیز به دلیل دارا بودن کارکردهای خاصی که در محیط‌های آموزشی و پژوهشی دارند، به عنوان یک سازمان با محیطی متفاوت نسبت به گذشته مواجه هستند که برای مواجهه با این تغییرات، مستلزم واکنش مناسب و بکارگیری روشهای جدید مدیریتی هستند.

پذیرش هرگونه تحول و نوآوری در درون یک سازمان، وابسته به ساختار سازمانی و الگوهای فرهنگی حاکم بر آن سازمان است. آنچه که امروزه بسیاری از سازمان‌ها را تهدید می‌کند این است که دارای فرهنگ بسته و تغییرناپذیر هستند. ارزشهای فرهنگی، ایده‌ها و اقداماتی که در زمانی خاص در دستیابی به موفقیت سازمان‌ها در یک محیط ثابت بسیار موفق عمل کرده‌اند، در محیط‌های بسیار متغیر امروزی برای عملکرد کارا، زیان‌آور خواهند بود (۴).

وجود هر یک از آنها بیانگر وضعیت عناصر ساختاری مورد نظر در کتابخانه‌های مورد مطالعه است. البته با توجه به اینکه برای هر کدام از سئوال‌ها ساختار سازمانی فقط یک جواب می‌تواند درست باشد؛ بنابراین برای این مؤلفه نظر رئیس کتابخانه ملاک امتیازدهی قرار گرفت و نظر مسئولان کتابخانه‌ها جهت کنترل در کنار آنها محاسبه گردید که در نهایت در هیچ یک از سئوال‌ها اختلاف معناداری با نظر رئیس کتابخانه وجود نداشت. برای بررسی وضعیت کلی این مؤلفه در کل کتابخانه‌های مورد مطالعه، میانگین امتیازات تمامی کتابخانه‌ها محاسبه گردید و عدد حاصل که عددی بین صفر تا صد هست، بیانگر وضعیت کلی ساختار سازمانی کتابخانه‌های مورد مطالعه است. به این ترتیب محدوده بین صفر تا صد به سه قسمت مساوی تقسیم گردید و هر ثلث آن به ترتیب بیانگر یکی از سه وضعیت «نامناسب»، «متوسط» و «مناسب» در نظر گرفته شد. برای بررسی ارتباط بین متغیرها و مقایسه فرهنگ سازمانی در کتابخانه‌هایی که ساختارهای سازمانی جدید در آنها راه‌اندازی و با کتابخانه‌هایی که ساختارهای سازمانی جدید در آنها راه‌اندازی نشده از آزمون تی مستقل<sup>۱</sup> استفاده شد و مقدار p کمتر از ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

### یافته‌ها

پس از بررسی، میانگین امتیاز هر یک از سئوال‌ها فرهنگ سازمانی در هر یک از کتابخانه‌ها محاسبه گردید. پس از آن طبق جدول ۱ میانگین امتیاز هر یک از سئوال‌ها در کل جامعه مورد تحقیق محاسبه گردید.

برای ۱۰۸ نفر از مدیران و مسئولان ۳۶ کتابخانه مرکزی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور ارسال شد (برای هر کتابخانه سه پرسشنامه). از مجموع ۸۳ پرسشنامه برگشت داده شده، ۳ پرسشنامه به علت ناقص بودن حذف گردید و پرسشنامه ۸۰ نفر (میزان پاسخ دهی ۷۴/۰۷) از مدیران و مسئولان ۲۹ کتابخانه مرکزی مورد بررسی قرار گرفت. معیار ورود به مطالعه برای هر کتابخانه تکمیل نمودن حداقل دو پرسشنامه بود که یکی از آنها باید توسط رئیس کتابخانه و دیگری توسط یک نفر از مسئولان کتابخانه تکمیل می‌گردید. پس از تکمیل و عودت پرسشنامه‌ها، داده‌ها با نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۵ مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفتند.

مؤلفه فرهنگ سازمانی مدیریت دانش در پرسشنامه متشکل از ۱۳ سئوال بود که میزان توافق با هر کدام از سئوال‌ها به صورت طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از بسیار کم با امتیاز صفر، کم امتیاز ۱، تا حدودی امتیاز ۲، زیاد امتیاز ۳ و بسیار زیاد با امتیاز ۴ مشخص شدند. بر اساس سئوال‌ها مطرح شده برای فرهنگ سازمانی، میانگین امتیاز افراد پاسخ دهنده هر مرکز محاسبه گردید که نشان‌دهنده وضعیت فرهنگ سازمانی هر یک از کتابخانه‌ها هست. در انتها میانگین کل سئوال‌ها فرهنگ سازمانی جهت بررسی وضعیت کلی فرهنگ سازمانی در تمامی کتابخانه محاسبه گردید که فاصله بین کمترین امتیاز (۰) تا بیشترین امتیاز (۴) به سه گروه مساوی تقسیم گردید. گروه اول که محدوده امتیاز صفر تا ۱/۳۳ را پوشش می‌دهد، بیانگر وضعیت «نامناسب»، گروه دوم که محدوده ۱/۳۴ تا ۲/۶۷ را در بر می‌گیرد، نشان‌دهنده وضعیت «متوسط» و گروه سوم محدوده ۲/۶۸ تا ۴ را پوشش می‌دهد بیانگر وضعیت «مناسب» هست.

برای مؤلفه ساختار سازمانی ۹ سئوال به صورت طیف گاتمن (دو گزینه‌ای) مطرح شد که وجود یا عدم

<sup>1</sup> Independent t-test

جدول ۱: وضعیت فرهنگ سازمانی مدیریت دانش در کلیه کتابخانه‌های مورد مطالعه (به ترتیب نزولی)

انحراف معیار	میانگین	بیشترین	کمترین	امتیاز
				فرهنگ سازمانی
۰/۸۵	۳/۱۱	۴	۱	برای درک بهتر، کارکنان ایده‌های جدید را با تجارب گذشته خود مقایسه می‌کنند
۰/۷۲	۳/۰۸	۴	۱	فرصت تفکر در مورد موضوعات مختلف به هنگام برقراری ارتباط با دیگران
۱/۰۱	۳/۰۶	۴	۰	توجه به خلاقیت و طرح اندیشه نو در فضای اجتماعی کتابخانه
۰/۷۴	۳/۰۲	۴	۲	استفاده از تجارب شخصی برای حل مسائل
۰/۸۴	۳/۰۲	۴	۱	سعی در آشنایی با عقاید، افکار و اطلاعات دیگران که مبتنی بر تجارب آنها است
۱/۱۵	۲/۹۳	۴	۰	اولویت دادن مدیران عالی رتبه به اشتراک دانش
۱/۱۹	۲/۸۱	۴	۰	در نظر گرفتن محرک‌ها و انگیزه‌های لازم برای ارتقاء فعالیت‌های مدیریت دانش
۱/۲۱	۲/۸۰	۴	۰	مشارکت قوی کارکنان در اصلاح و بازنگری امور
۱/۰۰	۲/۷۷	۴	۰	استفاده از تشبیه و مثال در هنگام بیان و توصیف
۱/۲۴	۲/۷۳	۴	۰	فراهم کردن طرح‌های مدون و منسجم فعالیتها
۰/۹۴	۲/۶۹	۴	۰	اهمیت تخصیص منابع مالی کافی از طرف مدیران
۱/۲۸	۲/۶۹	۴	۰	اشتراک دانش شخصی و مربوط به کار، به عنوان وظیفه و مسئولیت
۱/۰۱	۲/۵۸	۴	۰	ارائه درک و نظر شخصی برای ایجاد تفاهم و تعامل در قالب تعاریف فنی و تخصصی
۰/۶۸	۲/۸۶	۳/۸۵	۱/۰۸	میانگین کل

فرهنگ سازمانی در تمامی کتابخانه‌ها ۲/۸۶ محاسبه گردید. به این ترتیب مشخص شد که فرهنگ سازمانی با امتیاز ۲/۸۶ در وضعیت «مناسب» قرار دارد. برای بررسی وضعیت ساختار سازمانی مدیریت دانش، ۹ سؤال مطرح شده در جدول ۲ به ترتیب اولویت در میزان پاسخهای مثبت مرتب شده‌اند.

طبق این جدول «مقایسه با تجارب گذشته برای درک بهتر ایده‌های جدید در کارکنان» با میانگین ۳/۱۱ در کلیه کتابخانه‌ها در اولویت اول و «ارائه درک و نظر شخصی برای ایجاد تفاهم و تعامل در قالب تعاریف فنی و تخصصی» با میانگین امتیاز ۲/۶۸ در اولویت آخر قرار گرفتند که در مجموع میانگین کل سئوالات

## جدول ۲: وضعیت عناصر ساختار سازمانی مرتبط با مدیریت دانش در کتابخانه‌های مورد مطالعه (به ترتیب نزولی)

جمع		خیر		بلی		جواب
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	ساختارهای سازمانی جدید
۱۰۰	۲۹	۳۱	۹	۶۹	۲۰	رفع موانع بروکراسی (کاغذبازی)
۱۰۰	۲۹	۳۱	۹	۶۹	۲۰	تمرکززدایی و تفویض اختیار به سطوح پایین دست
۱۰۰	۲۹	۳۷/۹	۱۱	۶۲/۱	۱۸	راه‌اندازی شبکه داخلی برای به اشتراک گذاری اطلاعات و دانش
۱۰۰	۲۹	۴۴/۸	۱۳	۵۵/۲	۱۶	بازنگری در ساختار سازمانی کتابخانه برای بهینه‌سازی فرایندها
۱۰۰	۲۹	۵۸/۶	۱۷	۴۱/۴	۱۲	گروه‌های هم کارکرد (هم عمل)
۱۰۰	۲۹	۶۵/۵	۱۹	۳۴/۵	۱۰	واحد یا گروه فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT)
۱۰۰	۲۹	۶۹	۲۰	۳۱	۹	شبکه‌های دانش
۱۰۰	۲۹	۸۶/۲	۲۵	۱۳/۸	۴	واحد هماهنگی مرکزی برای مدیریت اطلاعات و دانش
۱۰۰	۲۹	۸۹/۷	۲۶	۱۰/۳	۳	کارشناس مدیریت دانش

۹ کتابخانه معادل ۳۱ درصد، راه‌اندازی واحد هماهنگی مرکزی برای مدیریت اطلاعات و دانش در ۴ کتابخانه معادل ۱۳/۸ درصد و ایجاد پست سازمانی برای کارشناس مدیریت دانش در ۳ کتابخانه معادل ۱۰/۳ درصد از کتابخانه‌های مرکزی به اجرا در آمده‌اند. به این ترتیب میانگین جوابهای مثبت ۹ سؤال مطرح شده عدد ۴۲/۹ درصد محاسبه گردید که نشانگر وضعیت «متوسط» ساختار سازمانی کتابخانه‌های مرکزی دانشگاههای علوم پزشکی کشور برای بکارگیری مدیریت دانش در این کتابخانه‌ها است.

طبق این جدول در ۲۰ کتابخانه معادل ۶۹ درصد از کتابخانه‌ها، موانع بروکراسی مرتفع شده و بقیه ساختارهای موجود به ترتیب عبارتند از تمرکززدایی و تفویض اختیار به سطوح پایین دست در ۲۰ کتابخانه معادل ۶۹ درصد، راه‌اندازی شبکه داخلی برای اشتراک اطلاعات و دانش در ۱۸ کتابخانه معادل ۶۲/۱ درصد، بازنگری در ساختار سازمانی کتابخانه برای بهینه‌سازی فرایندها در ۱۶ کتابخانه معادل ۵۵/۲ درصد، ایجاد گروه‌های هم‌عمل در ۱۲ کتابخانه معادل ۴۱/۴ درصد، ایجاد واحد یا گروه فناوری اطلاعات در ۱۰ کتابخانه معادل ۳۴/۴ درصد، وجود شبکه‌های دانش در

**جدول ۳: مقایسه فرهنگ سازمانی مدیریت دانش در کتابخانه‌هایی که سافت‌های سازمانی جدید در آنها به وجود آمده با کتابخانه‌هایی که این سافت‌ها در آنها شکل نگرفته است (آزمون تی مستقل)**

P. value	df	انحراف معیار	میانگین فرهنگ سازمانی	تعداد کتابخانه	جواب	وجود ساختارهای سازمانی جدید در کتابخانه‌های مورد مطالعه
۰/۰۱۳	۲۷	۰/۳۱۸	۳/۰۰۸	۲۰	بلی	تمرکززدایی و تفویض اختیار به سطوح پایین دست
		۰/۶۵۸	۲/۵۳۲	۹	خیر	
۰/۰۳۹	۲۷	۰/۳۱۹	۳/۰۰۶	۱۸	بلی	راه‌اندازی شبکه داخلی برای به اشتراک‌گذاری اطلاعات و دانش
		۰/۶۳۷	۲/۶۲۱	۱۱	خیر	
۰/۰۰۹	۲۷	۰/۳۰۱	۳/۰۶۷	۱۶	بلی	بازنگری در ساختار سازمانی کتابخانه برای بهینه‌سازی فرایندها
		۰/۵۷۱	۲/۶۰۶	۱۳	خیر	
۰/۹۹۱	۲۷	۰/۵۱۶	۲/۸۶۰	۲۰	بلی	رفع موانع بروکراسی (کاغذبازی)
		۰/۴۶۵	۲/۸۶۲	۹	خیر	

طبق جدول ۳ و آزمون تی مستقل در ۲۰ کتابخانه‌ای که تمرکززدایی و تفویض اختیار به سطوح پایین دست صورت گرفته فرهنگ سازمانی برابر با  $۰/۳۱ \pm ۳/۰۰$  بود و در کتابخانه‌هایی که تمرکز اختیارات در سطوح بالا هست، فرهنگ سازمانی معادل  $۰/۶۵ \pm ۲/۵۳$  به دست آمد که نشان‌دهنده اختلاف معنی‌دار بین این دو گروه بود ( $p=۰/۰۱$ ). در ۱۶ کتابخانه‌ای که بازنگری در ساختار سازمانی اداره کتابخانه برای بهینه‌سازی فرایندها انجام شده، فرهنگ سازمانی برابر با  $۰/۳۰ \pm ۳/۰۶$  بود و در کتابخانه‌هایی که بازنگری صورت نگرفته فرهنگ سازمانی  $۰/۵۷ \pm ۲/۶۰$  به دست آمد که اختلاف معنی‌داری را بین این دو گروه نشان داد ( $p=۰/۰۰۹$ ). در ۱۸ کتابخانه‌ای که شبکه داخلی برای به اشتراک‌گذاری اطلاعات و دانش راه‌اندازی شده، فرهنگ سازمانی برابر با  $۰/۳۱ \pm ۳/۰۰$  بود و در کتابخانه‌هایی که این نوع از شبکه‌ها راه‌اندازی نشده، مؤلفه فرهنگ سازمانی  $۰/۶۳ \pm ۲/۶۲$  بود که نشان‌دهنده اختلاف معنی‌داری بین این دو گروه بود.

### بحث

فرهنگ سازمانی به عنوان یک عامل کلیدی، نقش موثرتری را نسبت به متغیرهای دیگر چون فناوری و منابع انسانی در بکارگیری مدیریت دانش دارا هست. «لیکاک»<sup>۱</sup> عنوان می‌کند اشتراک دانش در سازمان‌ها تنها در صورتی انجام می‌گیرد که فرهنگ سازمان از آن حمایت کند. سازمانی که از اشتراک اطلاعات و خلق دانش در میان اعضایش حمایت می‌کند بیشتر می‌تواند فرآیندهای موثر و کارآمدی اتخاذ کند (۷). «السید و احمد»<sup>۲</sup> بیان می‌کنند، انتقال دانش در

<sup>۱</sup> Laycock

<sup>۲</sup> Al-Sayed @ Ahmad

به این نتیجه رسید که کتابخانه‌های قرن حاضر در حال تغییر هستند و فناوری‌های اطلاعاتی جدید می‌توانند با برنامه‌های از پیش تعریف شده، اطلاعات دیجیتالی را سازماندهی کنند. بنابراین نقش کتابداران حرفه‌ای و دانشگاهی در ارتباط با مدیریت اطلاعات در عصر حاضر در حال تغییر است و آنها باید توجه خود را به شیوه‌های جدید اکتساب و اشاعه دانش معطوف سازند. یافته‌های این مطالعه، نظریه «مک گان» را در زمینه نقش در حال تغییر کتابخانه‌ها و کتابداران در عصر الکترونیک تأیید می‌کند و نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی کتابخانه‌های علوم پزشکی کشور در زمینه بکارگیری مدیریت دانش در وضعیت مناسبی قرار دارد و لازم است که ساختارهای سازمانی آنها نیز همسو با آن تغییر نمایند.

### نتیجه‌گیری

با نظر به اینکه مدیریت دانش به دنبال هدایت دانش فردی به سوی دانش سازمانی و نهادینه کردن این جریان است، بنابراین فرهنگ، ساختار و طراحی سازمانی در بهره‌برداری و به اجرا درآوردن موفق مدیریت دانش در کتابخانه‌ها تأثیر به‌سزایی دارد. از آنجا که فرهنگ سازمانی اشتراک دانش در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور در وضعیت مناسب قرار دارد، لذا تجدید نظر در ساختار و طراحی سازمانی و ایجاد ساختار ارگانیک با کاهش میزان رسمیت و تمرکز در کتابخانه‌های دانشگاهی می‌تواند زمینه لازم را برای اجرای موفق مدیریت دانش در این کتابخانه‌ها و کتابخانه‌های مشابه در دانشگاه‌های دیگر فراهم سازد.

سازمانهایی به درستی انجام می‌گیرد که بر الگوهای درستی تکیه دارند و به طور گسترده‌ای در سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرند؛ همچنین عنوان می‌کنند اگر الگوهای فرهنگی موجود مناسب نباشند، علی‌رغم تلاش و نیت خیر افراد برای اشتراک دانش، دانشی که انتقال می‌یابد بسیار ناچیز خواهد بود (۸).

در این مطالعه مشخص گردید ساختار سازمانی کتابخانه‌های مورد مطالعه در زمینه مدیریت دانش در وضعیتی «متوسط» قرار دارد، اما فرهنگ سازمانی مدیریت دانش در وضعیت «مناسب» قرار دارد که نشان دهنده آن است که در بین کتابداران و مسئولان کتابخانه‌های مورد مطالعه این فرهنگ و نگرش وجود دارد که برای خلق دانش، باید دانش را به اشتراک گذاشت.

بر اساس یافته‌های حاصل از آزمون تی مستقل مشخص شد که بین عدم تمرکز و رسمیت بالا در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور با فرهنگ سازمانی موجود در آنها رابطه معنی‌داری وجود دارد. به طوری که در کتابخانه‌هایی که تمرکززدایی و تفویض اختیارات به سطوح پایین دست انجام گرفته، فرهنگ سازمانی بالاتری در زمینه اشتراک دانش و یادگیرندگی سازمانی وجود دارد و از طرفی در کتابخانه‌هایی که بازنگری در فرایندهای سازمانی انجام شده و شبکه داخلی اشتراک دانش راه‌اندازی شده، فرهنگ سازمانی دارای اختلاف معنی‌دار و وضعیت مناسب‌تری نسبت به کتابخانه‌هایی است که این تغییرات در آنها رخ نداده است.

«مک گان»<sup>۱</sup> در تحقیقی که با هدف بررسی نقش در حال تغییر کتابخانه‌ها و به ویژه کتابداران در عصر الکترونیک در دانشگاه «سنت پاول کانادا»<sup>۲</sup> انجام داد به دنبال الگویی برای مدیریت دانش دیجیتالی در کتابخانه‌های دانشگاهی بود. در مطالعه مذکور، محقق

<sup>1</sup> McGown

<sup>2</sup> Saint Paul Ottawa-Canada

## تشکر و قدردانی

مرکزی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور تشکر می‌گردد.

بدینوسیله از معاونت پژوهشی و آموزشی دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران و مدیران و مسئولان کتابخانه‌های

## منابع

- 1- Walczak S. Organizational knowledge management structure. *The Learning Organization*. 2005 Apr 1; 12(4): 330-339.
- 2- Walczak S. Knowledge management and organizational learning: an international research perspective. *The Learning Organization*. 2008 Jun 1; 15(6): 486-494.
- 3- Theriou GN, Chatzoglou PD. Enhancing performance through best HRM practices, organizational learning and knowledge management. *European Business Review*, 2008 Mar 15; 20(3): 185-207.
- 4- Robbins SP. *Organization theory: structure, design and applications*. 3rd ed. Alvani M, Danayefard H, translators. Tehran: Saffar; 2000.
- 5- Sheng X, Sun L. Developing knowledge innovation culture of libraries. *Library management*. 2007 Feb 1; 28(1/2): 36-52.
- 6- Yi Z. Knowledge management for library strategic planning: perceptions of applications and benefits. *Library Management*. 2008 Mar 15; 29(3): 229-240.
- 7- Laycock M. Collaboration to compete: achieving effective knowledge sharing in organizations. *The Learning Organization*. 2005 Jun 1; 12(6): 523-538.
- 8- Al-Sayed R, Ahmad Kh. Shared languages and shared knowledge. *Electronic Journal of Knowledge Management [Serial on the Internet]*. 2003 ; [Cited 2008 May 20]; 1(2). Available from: <http://www.ejkm.com/volume-1/volume1-issue-2/issue2-art1.htm>
- 9- McGown Kathleen A. *Knowledge management in the twenty – first century : The Role of the Academic librarian [Thesis for PhD degree]*. ST . Paul: University of ST . Thomas; 2000.