



دانشگاه علامه طباطبایی
دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی
گروه کتابداری و اطلاع رسانی

پایان نامه جهت اخذ کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع رسانی

عنوان:

بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در کتابخانه های سه قوه (مقننه،
مجریه، قضائیه) مستقر در شهر تهران

استاد راهنما:

دکتر علی جلالی دیزجی

استاد مشاور:

دکتر زهرا موسوی زاده

پژوهشگر:

حسن گلی زاده

اسفند ۱۳۹۰

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تقدیر و تشکر

سپاس خدای را که توفیق دانش آموزی و دانش اندوزی را نصیبان کرد.

باسپاس فراوان از اساتید کرامتقدر، جناب آقای دکتر جلالی به خاطر راهنمایی های بی دریغ و دلسوزانه.

خانم دکتر موسوی زاده و خانم دکتر مومنی به خاطر مشاوره های سنجیده.

و کارکنان شریف کتابخانه های سه قوه و تمام بزرگوارانی که مراد انجام این تحقیق یاری نمودند.

تقدیم و اهداء

این اثر را اگر ارزشی باشد تقدیم می‌کنم به:

چهارده معصوم (علیه السلام) به ویژه امام زمان (عجل الله تعالی فرجه الشریف)

پدر و مادر بزرگوارم که هستی ام از آنهاست.

همسر عزیزم و فرزند و بندهم محمد مهدی.

| | | |
|--|------------------------------------|--|
| عنوان: بررسی رابطه بین انواع فرهنگ سازمانی با ابعاد مختلف مدیریت دانش در کتابخانه های سه قوه (مقننه، مجریه و قضائیه) | | |
| پژوهشگر/ نویسنده: حسن گلی زاده | | |
| مترجم: - | | |
| استاد راهنما: دکتر علی جلالی دیزجی | | استاد مشاور/ داور: دکتر زهرا موسوی زاده |
| کتابنامه: در انتهای پایان نامه | | واژه نامه: - |
| نوع پایان نامه: | بنیادی | کاربردی* |
| مقطع تحصیلی: کارشناسی ارشد | نام دانشگاه: علامه طباطبایی | توسعه ای |
| مقطع تحصیلی: کارشناسی ارشد | | |
| تعداد صفحات: ۱۲۵ص | | |
| کلید واژگان به فارسی: فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش، کتابخانه های اختصاصی، قوه مقننه، مجریه و قضائیه، تهران (شهر)، ایران. | | |
| کلید واژگان به انگلیسی: | | |
| Organizational Culture, Knowledge Management, Legislative, Executive and judiciary Powers, Special Libraries, Tehran (city), Iran. | | |
| چکیده: | | |
| <p>پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین انواع فرهنگ سازمانی با ابعاد مختلف مدیریت دانش در کتابخانه های سه قوه (مقننه، مجریه و قضائیه) می پردازد. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه پژوهشی توصیفی- همبستگی می باشد. جامعه آماری این پژوهش بر مبنای روش سرشماری شامل کلیه مدیران و کارکنان سه کتابخانه شاخص سه قوه (کتابخانه، موزه و مرکز اسناد مجلس شورای اسلامی، کتابخانه معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی ریاست جمهوری و کتابخانه معاونت حقوقی قوه قضائیه) مستقر در شهر تهران بوده است که جمعیتی بالغ بر ۲۱۰ نفر را در بر می گیرد، که از این میان ۱۸۸ نفر یعنی تقریباً ۸۵ درصد جامعه به پرسشنامه ها پاسخ داده اند. در این پژوهش ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه ای حاوی ۲۴ پرسش بوده که بخش اول آن برگرفته از کامرون و کوئین برای سنجش الگوی فرهنگ سازمانی کتابخانه ها، و بخش دوم برگرفته از شرون لاسون برای بررسی میزان اجرای فرآیندهای مدیریت دانش در کتابخانه هاست. روایی پرسشنامه ها با استفاده از نظرات کارشناسان و صاحب نظران تایید گردیده و برای تعیین پایایی آن از فرمول آلفای کرونباخ استفاده شده که پایایی آن برای مدیریت دانش (۰/۹۶ = r) و برای فرهنگ سازمانی (۰/۹۷ = r) تعیین گردیده است. در این پژوهش رابطه بین چهار نوع فرهنگ سازمانی شامل فرهنگ گروهی، فرهنگ وضعیت سالار، فرهنگ سلسله مراتبی و فرهنگ مبتنی بر بازار و ابعاد شش گانه مدیریت دانش شامل ایجاد دانش، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش مورد بررسی قرار گرفته است. به منظور آزمون پرسش ها و فرضیه ها و تحلیل یافته های پژوهش از فنون آماری آزمون کلموگراف- اسمیرنوف و ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام، و با استفاده از نسخه ۱۸ بسته نرم افزار آماری SPSS انجام شده است. نتایج پژوهش حاکی از وجود رابطه مثبت و معنادار (در سطح اطمینان ۹۵ درصد) بین انواع فرهنگ سازمانی و ابعاد شش گانه مدیریت دانش در کتابخانه های جامعه آماری است. همچنین در این پژوهش نوع فرهنگ سازمانی در کتابخانه، موزه و مرکز اسناد مجلس شورای اسلامی از نوع سلسله مراتبی و در دو کتابخانه معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی ریاست جمهوری و کتابخانه معاونت حقوقی قوه قضائیه از نوع مبتنی بر بازار بوده است. نتایج تحلیل رگرسیون در گام اول مؤلفه فرهنگ سازمانی گروهی، ۷۷ درصد از تغییرات مدیریت دانش را تبیین کرده است، در گام دوم با افزایش فرهنگ سازمانی سلسله مراتبی به فرهنگ گروهی ۷۹ درصد از تغییرات مدیریت دانش را تبیین کرده است و در گام سوم فرهنگ سازمانی وضعیت سالار اضافه شده و ۸۰ درصد از تغییرات مدیریت دانش را تبیین نموده است. در نتیجه فرهنگ سازمانی یکی از مهم ترین ابزارهای استقرار و اجرای موفقیت آمیز مدیریت دانش در سازمان ها محسوب می شود. تغییر در فرهنگ سازمانی به منظور استقرار مدیریت دانش کتابخانه های سه قوه باید به نحوی باشد که فرهنگ سازمانی گروهی نسبت به سایر فرهنگ ها بیشتر مورد توجه قرار گیرد.</p> | | |

| | |
|------------------------------|-----------|
| عنوان مطالب..... | صفحه..... |
| چکیده فارسی..... | الف..... |
| فهرست مندرجات..... | ب..... |
| فهرست شکل ها و نمودارها..... | و..... |
| فهرست جدول ها..... | ز..... |

فصل اول - کلیات تحقیق

| | |
|-------------------------------|--------|
| ۱-۱. مقدمه..... | ۲..... |
| ۲-۱. بیان مساله..... | ۳..... |
| ۳-۱. اهمیت و ضرورت تحقیق..... | ۴..... |
| ۴-۱. تعاریف مفاهیم تحقیق..... | ۵..... |
| ۵-۱. اهداف تحقیق..... | ۸..... |
| ۶-۱. پرسش های تحقیق..... | ۹..... |
| ۷-۱. فرضیه های تحقیق..... | ۹..... |
| ۸-۱. متغیرهای تحقیق..... | ۹..... |

فصل دوم - ادبیات و پیشینه تحقیق

| | |
|--|---------|
| ۱-۲. مبانی و مفاهیم فرهنگ سازمانی..... | ۱۱..... |
| ۱-۱-۲. مقدمه..... | ۱۱..... |
| ۲-۱-۲. مفهوم فرهنگ..... | ۱۱..... |
| ۳-۱-۲. ویژگی های فرهنگ..... | ۱۲..... |
| ۴-۱-۲. تعریف سازمان..... | ۱۳..... |
| ۵-۱-۲. مفهوم فرهنگ سازمانی..... | ۱۳..... |
| ۶-۱-۲. اهمیت فرهنگ سازمانی..... | ۱۴..... |
| ۷-۱-۲. سیر تاریخی مطالعات فرهنگ سازمانی..... | ۱۵..... |
| ۸-۱-۲. ویژگی های فرهنگ سازمانی..... | ۱۷..... |
| ۹-۱-۲. شکل گیری و تداوم فرهنگ سازمانی..... | ۱۸..... |
| ۱۰-۱-۲. کارکردهای فرهنگ سازمانی..... | ۱۹..... |
| ۱۱-۱-۲. الگوهای تبیین و شناخت فرهنگ سازمانی..... | ۲۰..... |
| ۱-۱۱-۱-۲. الگوی پارسونز..... | ۲۰..... |
| ۲-۱۱-۱-۲. الگوی هافستد و همکارانش..... | ۲۱..... |
| ۳-۱۱-۱-۲. الگوی پیترز و واترمن..... | ۲۲..... |

| | |
|----|---|
| ۲۳ | ۴-۱۱-۱-۲. الگوی کیلمن و سکستن |
| ۲۵ | ۵-۱۱-۱-۲. الگوی دنیسون |
| ۲۶ | ۶-۱۱-۱-۲. الگوی کتزدووريس و ميلر |
| ۲۷ | ۷-۱۱-۱-۲. الگوی کامرون و کوئین |
| ۲۸ | ۱۲-۱-۲. خلاصه بحث فرهنگ سازمانی و مدل منتخب |
| ۲۸ | ۲-۲. مبانی و مفاهیم مدیریت دانش |
| ۲۸ | ۱-۲-۲. مفاهیم حوزه مدیریت دانش (سلسله مراتب دانش) |
| ۳۰ | ۲-۲-۲. مفهوم مدیریت دانش |
| ۳۱ | ۳-۲-۲. اهمیت و ضرورت مدیریت دانش |
| ۳۱ | ۴-۲-۲. تاریخچه مدیریت دانش |
| ۳۴ | ۵-۲-۲. فرآیندهای اصلی مدیریت دانش |
| ۳۶ | ۶-۲-۲. زیر ساخت های مدیریت دانش |
| ۳۶ | ۷-۲-۲. هدف، مراحل و مزایای مدیریت دانش |
| ۳۷ | ۸-۲-۲. عوامل موفقیت مدیریت دانش |
| ۳۸ | ۹-۲-۲. چالش های مدیریت دانش |
| ۳۹ | ۱۰-۲-۲. مدل های مدیریت دانش |
| ۴۳ | ۱۱-۲-۲. معرفی مدل تحقیق |
| ۴۶ | ۳-۲. معرفی مراکز مورد مطالعه |
| ۴۶ | ۱-۳-۲. کتابخانه، موزه و مرکز اسناد مجلس شورای اسلامی |
| ۵۵ | ۲-۳-۲. کتابخانه معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی ریاست جمهوری |
| ۵۷ | ۳-۳-۲. کتابخانه معاونت حقوقی قوه قضائیه |
| ۵۹ | ۴-۲. خلاصه مباحث ادبیات تحقیق |
| ۶۰ | ۵-۲. پیشینه تحقیق |
| ۶۰ | ۱-۵-۲. مقدمه |
| ۶۱ | ۲-۵-۲. پیشینه تحقیق در ایران |
| ۶۳ | ۳-۵-۲. پیشینه تحقیق در خارج |
| ۶۵ | ۴-۵-۲. خلاصه پیشینه های تحقیق |

فصل سوم: روش شناسی تحقیق

| | |
|----|----------------------------------|
| ۶۷ | ۱-۳. مقدمه |
| ۶۷ | ۲-۳. نوع و روش تحقیق |
| ۶۷ | ۳-۳. جامعه آماری تحقیق |
| ۶۷ | ۴-۳. روش و ابزار گردآوری داده ها |

| | |
|----|---|
| ۶۹ | ۱-۴-۳. روش اجرا..... |
| ۶۹ | ۲-۴-۳. روایی پرسشنامه..... |
| ۶۹ | ۳-۴-۳. پایایی پرسشنامه..... |
| ۷۱ | ۵-۳. روش تجزیه و تحلیل داده |
| ۷۱ | ۶-۳. فنون آماری استفاده شده برای تجزیه و تحلیل داده ها..... |

فصل چهارم - یافته های تحقیق

| | |
|----|--|
| ۷۳ | ۱-۴. مقدمه..... |
| ۷۳ | ۲-۴. یافته های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان..... |
| ۷۳ | ۱-۲-۴. توزیع سنی..... |
| ۷۴ | ۲-۲-۴. توزیع جنسیت..... |
| ۷۴ | ۳-۲-۴. توزیع سطح تحصیلات..... |
| ۷۵ | ۴-۲-۴. توزیع پست سازمانی..... |
| ۷۵ | ۵-۲-۴. توزیع سابقه خدمت..... |
| ۷۶ | ۶-۲-۴. توزیع شرکت در دوره های آموزشی..... |
| ۷۶ | ۳-۴. یافته های تحقیق..... |
| ۷۶ | ۱-۳-۴. آزمون نرمال بودن داده ها..... |
| ۷۸ | ۲-۳-۴. یافته های پرسش اصلی تحقیق..... |
| ۷۸ | ۳-۳-۴. یافته های پرسش های فرعی تحقیق..... |
| ۸۱ | ۴-۳-۴. یافته های مربوط به فرضیه های تحقیق..... |
| ۸۱ | ۱-۴-۴. یافته های فرضیه اول..... |
| ۸۵ | ۲-۴-۴. یافته های فرضیه دوم..... |
| ۸۹ | ۳-۴-۴. یافته های فرضیه سوم..... |
| ۹۱ | ۵-۴. تحلیل رگرسیون تاثیر انواع فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش..... |

فصل پنجم - بحث و نتیجه گیری

| | |
|-----|--|
| ۹۳ | ۱-۵. مقدمه..... |
| ۹۳ | ۲-۵. خلاصه یافته های تحقیق..... |
| ۹۷ | ۳-۵. بحث درباره یافته های تحقیق..... |
| ۹۷ | ۱-۳-۵. بحث درباره یافته های پرسش های تحقیق..... |
| ۹۸ | ۱-۴-۵. بحث درباره یافته های فرضیه های تحقیق..... |
| ۱۰۳ | ۵-۵. محدودیت های تحقیق..... |
| ۱۰۴ | ۶-۵. تفسیر و نتیجه گیری..... |

| | |
|----------|--|
| ۱۰۶..... | ۷-۵. پیشنهادهای تحقیق..... |
| ۱۰۶..... | ۱-۷-۵. پیشنهادهای برخاسته از تحقیق..... |
| ۱۰۷..... | ۲-۷-۵. پیشنهادهایی برای تحقیق های آینده..... |
| ۱۰۸..... | فهرست منابع و مآخذ..... |
| ۱۱۵..... | پیوست ها..... |

عنوان.....صفحه

- شکل ۱-۲. شکل گیری فرهنگ سازمانی.....۱۹
- شکل ۲-۲. کارکردهای فرهنگ سازمانی.....۲۰
- شکل ۳-۲. جریان دانش.....۲۹
- شکل ۴-۲. فرآیندهای مدیریت دانش از نظر اندرسن.....۳۴
- شکل ۵-۲. چارچوب مدیریت دانش.....۳۴
- شکل ۶-۲. فرایندهای مدیریت دانش از دیدگاه ویگ.....۳۵
- شکل ۷-۲. مدل منتخب برای بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش.....۴۵
- شکل ۸-۲. نمودار سازمانی کتابخانه، موزه و مرکز اسناد مجلس شورای اسلامی.....۵۴

| عنوان..... | صفحه..... |
|---|-----------|
| جدول ۳-۱. سوال های مرتبط با نوع فرهنگ سازمانی..... | ۶۷ |
| جدول ۳-۲. سوال های مرتبط با مولفه های مدیریت دانش..... | ۶۸ |
| جدول ۳-۳. ضرایب پایایی خرده مقیاس ها و مقیاس کلی پرسش نامه های مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی..... | ۷۰ |
| جدول ۴-۱. توزیع فراوانی سن آزمودنی ها..... | ۷۳ |
| جدول ۴-۲. توزیع فراوانی جنسیت آزمودنی ها..... | ۷۴ |
| جدول ۴-۳. توزیع فراوانی مدرک تحصیلی پاسخ دهندگان..... | ۷۴ |
| جدول ۴-۴. توزیع فراوانی پست سازمانی پاسخ دهندگان..... | ۷۵ |
| جدول ۴-۵. توزیع فراوانی سابقه خدمت پاسخ دهندگان..... | ۷۵ |
| جدول ۴-۶. توزیع فراوانی دوره های آموزشی طی شده پاسخ دهندگان..... | ۷۶ |
| جدول ۴-۷. بررسی نرمال بودن نمرات مدیریت دانش و ابعاد آن با استفاده از آزمون کولموگراف- اسمیرنوف..... | ۷۷ |
| جدول ۴-۸. بررسی نرمال بودن نمرات فرهنگ سازمانی و ابعاد آن با استفاده از آزمون کولموگراف اسمیرنوف..... | ۷۷ |
| جدول ۴-۹. ضریب همبستگی پیرسون بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی..... | ۷۹ |
| جدول ۴-۱۰. توصیف آماری نمرات فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در کتابخانه، موزه و مرکز اسناد مجلس شورای اسلامی..... | ۸۲ |
| جدول ۴-۱۱. توصیف آماری نمرات فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در کتابخانه معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی ریاست جمهوری..... | ۸۳ |
| جدول ۴-۱۲. توصیف آماری نمرات فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در کتابخانه معاونت حقوقی قوه قضائیه..... | ۸۴ |
| جدول ۴-۱۳. ضریب همبستگی پیرسون بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی در کتابخانه، موزه و مرکز اسناد مجلس شورای اسلامی..... | ۸۶ |
| جدول ۴-۱۴. ضریب همبستگی پیرسون بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی در کتابخانه معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی ریاست جمهوری..... | ۸۷ |
| جدول ۴-۱۵. ضریب همبستگی پیرسون بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی در کتابخانه حقوقی قوه قضائیه..... | ۸۸ |
| جدول ۴-۱۶. جدول تحلیل رگرسیون تاثیر انواع فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش..... | ۹۱ |

فصل اول - کلیات تحقیق

- مقدمه
- بیان مساله
- اهمیت و ضرورت تحقیق
- تعاریف مفاهیم تحقیق
- اهداف تحقیق
- پرسش های تحقیق
- فرضیه های تحقیق
- متغیرهای تحقیق

۱-۱. مقدمه

مدیریت دانش سازمانی یکی از مهم ترین عوامل موفقیت سازمان ها در شرایط رقابتی و عصر اطلاعات است. مدیریت دانش، به مثابه بخشی ضروری و اساسی در موفقیت سازمان، دامنه ی گسترده ای از ایده های سازمانی، شامل نوآوری های راهبردی، اقتصادی، رفتاری و مدیریتی را دربر می گیرد. در جهان امروز که تولید کالاها و ارائه ی خدمات به شدت دانش مدار شده اند، دانش دارایی کلیدی برای کسب مزیت رقابتی به شمار می رود. تا کنون تعاریف گوناگونی برای مفهوم واژه دانش ارائه شده که هر یک ابعادی از موضوع را نمایش می دهد. دامنه ی تعاریف ارائه شده درباره دانش، از کاربردی تا مفهومی و فلسفی، و از نظر هدف از محدود تا گسترده را شامل می شود. با افزایش سطوح رقابت در محیط های کار، هزینه های بالای منابع انسانی، بی ثباتی و ناپایداری نیروهای کار و کاهش دانشکاران کیفی، سازمان ها به طور فعالانه ای متقاعد شده اند که از دانش و تخصصی که در سازمان به سرمایه فکری معروف است و در نیروهای انسانی موجود در سازمان ها نهفته است، استفاده مؤثرتری بنمایند (علوی و لیدنر^۱، ۲۰۰۱، ص ۱۳).

در برخی از سازمان ها که مدیریت دانش را به عنوان راهبرد اصلی برای بهبود مزیت رقابتی سازمان خود به کار گرفته اند، در آغاز مسیر پیاده سازی مدیریت دانش، از فناوری اطلاعات به عنوان عنصر اصلی در اجرای آن نام می بردند، اما اکنون شمار قابل توجهی از پژوهشگران و صاحب نظران از فرهنگ به عنوان عامل اثرگذار در اجرا و پیاده سازی مدیریت دانش یاد می کنند. در این راستا مور^۲ در بررسی های خود نشان داده است که مباحث فرهنگی، تعیین کننده تر از فناوری اطلاعات می باشند (مور، ۱۹۹۸، ص ۶۵). داوونپورت هم اظهار داشته است که اگر سازمانی بیش از یک سوم از وقت خود را صرف فناوری های مرتبط با مدیریت دانش نماید، ولی نسبت به محتوا، فرهنگ سازمانی، و رویکردهای انگیزشی بی توجه باشد، نمی تواند نظام مدیریت دانش موفقیت آمیز و مفیدی را پیاده کند (داوونپورت و پروساک^۳، ۱۹۹۸، ص ۲۰). گوپتا و گوینداراجان نیز اشاره کرده اند که مدیریت دانش مؤثر فقط وابسته به استفاده از فناوری اطلاعات نیست، بلکه به طور گسترده به بوم شناسی اجتماعی سازمان مربوط می شود (گوپتا و گوینداراجان^۴، ۲۰۰۰، ص ۷۱).

ادوارد^۵ و همکارانش نیز در پژوهشی کیفی که در آن نظرات ۲۵ نفر از متخصصان و صاحب نظران دانشگاهی در حوزه مدیریت دانش را جمع آوری کرده بودند، به این نتیجه رسیدند که فرهنگ، مهم ترین مسئله ای است که سازمان ها باید در اجرای مدیریت دانش به آن توجه کنند (هیسلوپ^۶، ۲۰۰۵، ص ۴۲).

۱-Alavi, M; Leidner, D. E.

۲ - Moore, J.

۳- Davenport, T. H. ; Prusak, L.

۴- Gupta, A. K. ; Govindarajan, V.

۵- Edward

۶- Hislop, Donald

بنابراین، همان گونه که اشاره شد، مدیریت دانش برجسته انسانی دانش تأکید زیادی دارد. دانش در ذهن انسان خلق می شود و به اشتراک گذاری آن یکی از راه های مدیریت دانش سازمانی است و فقط یک جو سازمانی مناسب می تواند انسان ها را متقاعد کند که آن را به روش های گوناگون به اشتراک گذارند. با استفاده از مدیریت دانش، کتابداران فرصتی کسب می کنند که با دیگر واحدها به صورت مؤثرتری مشارکت داشته باشند و این موضوع برای آنها حائز کمال اهمیت است (تاوانلی^۱، ۲۰۰۱، ص ۴۴).

مقابله با برخی از چالش های موجود در کتابخانه ها از قبیل کمبود منابع مالی، عدم تخصیص اعتبارات کافی، تغییر شغل ها و پست های سازمانی، کمبود نیروی متخصص، بازنشستگی کارکنان با تجربه، تنوع مراجعان، تحولات فناوری و نظایر آنها از طریق اجرای مدیریت دانش امکان پذیر است. این امر بستگی به یکی از ملزومات زیر ساختی مدیریت دانش دارد. فرهنگ سازمانی تعیین کننده مرز سازمانی است، یعنی سازمان ها را از هم تفکیک می کند. نوعی احساس هویت به اعضای سازمان می بخشد و باعث ثبات و پایداری سیستم اجتماعی می گردد (رابینز^۲، ۱۳۸۵، ص ۱۰۶۸). در مجموع بررسی فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از مهم ترین زیر ساخت ها در سازمان ها و از جمله کتابخانه ها، برای اجرای مدیریت دانش اهمیت اساسی دارد.

۲-۱. بیان مساله

در آستانه ورود به جامعه دانش مدار، منبع اصلی اقتصاد دیگر سرمایه حاصل از منابع طبیعی یا نیروی کار نیست بلکه دانش به عنوان منبع اصلی اقتصاد تلقی می شود (دراکر^۳، ۱۹۹۳، ص ۷). امروزه دانش به عنوان "منبعی" ارزشمند و نیز یک "دارایی" مطرح است و ارائه محصولات و خدمات با کیفیت مناسب و اقتصادی بدون مدیریت و استفاده صحیح از این منبع ارزشمند، امری سخت و گاهی ناممکن است. از این رو، مدیریت دانش مقوله ای مهم تر از خود دانش محسوب می شود (افرازه، ۱۳۸۴، ص ۳).

مدیریت دانش فرآیندی است که به سازمان ها یاری می رساند تا به بازیابی، انتخاب، سازماندهی، انتشار و انتقال اطلاعات تخصصی بپردازند که برای فعالیت هایی نظیر حل مساله، یادگیری پویا، برنامه ریزی استراتژیک و تصمیم گیری ضروری است (گوپتا و گوینداراجان، ۲۰۰۰، ص ۷۱). اما بررسی ها نشان می دهد که بسیاری از طرح ها و برنامه های مدیریت دانش در فرآیند عمل با شکست مواجه شده اند. فرهنگ غالب یک سازمان می تواند مانعی اصلی برای ایجاد یا کاربرد سرمایه دانشی باشد، بر این اساس، به منظور تضمین جریان بهینه دانش، وجود فرهنگی متناسب و پشتیبان حیاتی است. تحقیقات در شرکت هایی نظیر هولت پاکارد^۴، ماتسوشیتا^۵ و ... نشان داده است که وجود یک فرهنگ ضعیف و فاقد انعطاف در سازمان موجب می شود که کارکنان سازمان به رویه های موجود سازمانی عادت کنند و هیچ گونه تمایلی به نوآوری و خلق ایده های جدید نداشته باشند و از طرف دیگر از تسهیم دانسته های خود با دیگران و تبدیل آن دانسته ها به مهارت هایی که بتوانند در حل مشکلات سازمان موثر باشد ترس دارند، در حالی که یک فرهنگ پویا و منعطف اعضای سازمان را در مسیر پیشرفت و ترقی قرار می دهد (داونپورت و پروساک، ۱۳۷۹، ص ۲۸).

۱ - Townley, Charls T.

۲ - Robbins, Stephen

۳ - Drucker, P. F.

۴- Hewlett-Packard

۵- Matsushita

از این رو، نوع فرهنگ سازمانی موجود در یک سازمان در موفقیت مدیریت دانش بسیار حیاتی است (ندللا و تویت^۱، ۲۰۰۱، ص ۱۵۲). اما این که کدام نوع فرهنگ سازمانی مناسب یک سازمان است بستگی به چالش هایی دارد که آن سازمان با آن روبروست (کامرون و کوئین^۲، ۱۹۹۹، ص ۶۳).

به دلیل اهمیت زیاد فرهنگ سازمانی در فرآیند مدیریت دانش در این تحقیق به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سه قوه مقننه (قانون گذاری)، مجریه (اجرایی) و قضائیه پرداخته می شود و برای این کار سه کتابخانه شاخص در این قوا مورد مطالعه قرار می گیرد که شامل کتابخانه، موزه و مرکز اسناد مجلس شورای اسلامی، کتابخانه معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی ریاست جمهوری و کتابخانه معاونت حقوقی قوه قضائیه است.

ارزش و اهمیت مجلس قانون گذاری در یک کشور بر کسی پوشیده و پنهان نیست و نقش کتابخانه آن در راستای انجام بهینه این وظیفه تا جایی است که بعضی از کتابخانه های مجلس در دنیا به عنوان کتابخانه ملی در آن کشور انجام وظیفه می نمایند. از آن جمله می توان بزرگترین کتابخانه ملی دنیا، یعنی کتابخانه کنگره (مجلس) آمریکا را نام برد. همچنین اهمیت کتابخانه معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی ریاست جمهوری و کتابخانه معاونت حقوقی قوه قضائیه به عنوان یک کتابخانه تخصصی در خدمت این قوا برای انجام مسئولیت و وظایف خود غیر قابل انکار است.

لذا با توجه به نقش و اهمیت این کتابخانه ها در خدمت رسانی به اعضاء سه قوه و محققین کشور و این که در زمینه رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در این کتابخانه ها تحقیقی صورت پذیرفته از یک سو و بنا به اهمیت بحث مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی حاکم بر کتابخانه و تاثیر آن در پیشرفت کتابخانه های فوق الذکر، پرسشی که پژوهش حاضر به دنبال پاسخ آن می باشد این است که تا چه میزانی فرهنگ سازمانی حاکم بر کتابخانه ها مشوق فعالیت های مدیریت دانش است و از سوی دیگر، پژوهش حاضر به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سه کتابخانه یعنی کتابخانه، موزه و مرکز اسناد مجلس شورای اسلامی، کتابخانه معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی ریاست جمهوری و کتابخانه معاونت حقوقی قوه قضائیه می پردازد.

۳-۱. اهمیت و ضرورت تحقیق

دانش را می توان بزرگترین مزیت رقابتی سازمان ها در عرصه اقتصادی جهان به شمار آورد. مزیت های ناشی از توجه به دانش، پایدار هستند زیرا هم سود بیشتری عاید سازمان می کنند و هم می توانند به صورت رویه ای خاص ادامه یابند. برخلاف سرمایه های مادی که در صورت استفاده از ارزش آنها کاسته می شود، ارزش سرمایه دانش همراه با استفاده ای که از آن می شود افزایش می یابد (داونپورت و پروساک، ۱۳۷۹، ص ۴۰-۳۹). اما سازمان ها برای بقا و رقابت در جامعه دانش، بایستی مدیریت دارایی فکری خویش را بیاموزند (پروست^۳ و همکاران، ۱۳۸۵، ص ۱۱). بدیهی است که چنین منبعی باید محافظت، بهسازی و اداره شود و از هر تکنیک و روشی که رشد و اشاعه بهتر آن را فراهم کند، استفاده شود. مدیریت دانش ارتباط مستقیم با اثربخشی سازمان های امروزی دارد (عدلی، ۱۳۸۴، ص ۴۷-۵۰) و به عنوان ناجی فعلی سازمان ها پذیرفته شده است (لیبویتر^۴، ۱۹۹۹، ص ۱۷). به طوری که نبود مدیریت دانش در سازمان ها مشکلات و زیان هایی نظیر موارد زیر را به همراه دارد:

- نبود نشانه های ابداع و ابتکار
- احتکار دانش به جای ازدیاد آن

۱ - Ndlela, L. T ; Toit, A. S. A. du.

۲ - Cameron, K. S. ; Quinn, R. E.

۳- proset, G; Rob, A. ; romhart, K.

۴- Liebowitz, J.

- استفاده محدود از دانش های موجود
- ترس و ناتوانی در تسهیم دانش
- در اختیار نبودن دانش های حساس و کلیدی برای تصمیم گیری
- نبود ساختار و سیستم انگیزشی مناسب برای تسهیم دانش (افرازه، ۱۳۸۴، ص ۱۱-۱۲).

یکی از ارکان موفقیت یک طرح دانش، فرهنگ دانش طلب است. همین عامل شاید مشکل ترین شرط برای موفقیت یک طرح دانشی در آغاز اجرای آن به شمار آید (داونپورت و پروساک، ۱۳۷۹، ص ۲۲۲). اگر فرهنگ سازمانی نامساعد باشد، سازمان ممکن است در تولید مزایای بالقوه سیستم مدیریت دانش به راحتی شکست بخورد (چین لوی^۱، ۲۰۰۳، ص ۴). فرهنگ سازمانی باید فرهنگی فوق العاده باشد تا دانش آزادانه و راحت بر سازمان مسلط شود (داونپورت و پروساک، ۱۳۷۹، ص ۱۶۶). بر این اساس شناخت نوع فرهنگ سازمانی لازم است زیرا موفقیت سازمان وابسته به میزان همترازی فرهنگ آن با تقاضای محیط رقابتی است (کامرون و کوئین، ۱۹۹۹، ص ۶۲). چنان که بیان شد فرهنگ سازمانی یکی از عوامل موفقیت یا شکست فرآیند مدیریت دانش در سازمان ها است. براین اساس، مدیران دانش به منظور اجرای بهتر فرآیند مدیریت دانش باید نوع فرهنگ سازمانی خود را بشناسد و در صورت نیاز به شکل دهی فرهنگی بپردازد تا سهولت بیشتری در اجرای فرآیند مدیریت دانش ایجاد کند.

بنا به آنچه که اشاره شد، پژوهش حاضر می تواند ارزش بسیار مهمی برای کتابخانه های مورد مطالعه داشته باشد، زیرا از یک سو از وضعیت فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش خود آگاه خواهند شد و از سوی دیگر با توجه به هدف این پژوهش به یافته هایی دست خواهند یافت که نشان می دهد کدام فرهنگ سازمانی در اجرای فرآیند مدیریت دانش و هر یک از ابعاد آن سهولت بیشتری ایجاد می کند و با آگاهی از این مساله می توانند در صورت نیاز به شکل دهی فرهنگ دانش مطلوب بپردازند. نتایج پژوهش نه تنها می تواند ایده هایی برای سازمان های مذکور در بر داشته باشد و در روند کار و بهسازی مدیریت دانش آنها موثر واقع شود، بلکه می تواند رهنمودهایی هم برای سایر سازمان ها ارائه نماید.

۴-۱. تعاریف مفاهیم تحقیق

۱-۴-۱. فرهنگ سازمانی^۲

تعریف نظری: مجموعه ای از ارزشهای مسلم فرض شده، باورهای اساسی، حافظه جمعی، انتظارات و تعاریفی از موفقیت است که در یک سازمان وجود دارد (کامرون و کوئین، ۱۹۹۹، ص ۱۴).

تعریف عملیاتی: منظور از فرهنگ سازمانی در این تحقیق نمره ای است که از طریق پرسشنامه فرهنگ سازمانی کامرون و کوئین بدست می آید. این پرسشنامه به بررسی چهار نوع فرهنگ سازمانی یعنی فرهنگ گروهی، وضعیت سالار، سلسله مراتبی، مبتنی بر بازار در قالب شش مولفه ی ویژگی حاکم، رهبری سازمانی، مدیریت کارکنان، همبستگی سازمانی، تاکید راهبردی و موفقیت می پردازد و هر مولفه از چهار سوال تشکیل شده است که هر سوال با نوع خاصی از فرهنگ سازمانی مطابقت می کند.

۱- Chin-Loy, Claudett

۲- Organizational Cultuer

۱-۴-۱. فرهنگ گروهی^۱

تعریف نظری: تمرکز فرهنگ گروهی بر انعطاف پذیری و موقعیت درونی گروه است. فرهنگ گروهی محیطی دوستانه برای کار فراهم می کند و موجب تشویق، توافق نظر، مشارکت و کار تیمی می شود که وابسته به سنتها و وفاداری افراد گروه است. موفقیت سازمان هم در فرهنگ گروهی برحسب حساسیت نسبت به مشتریان و توجه به افراد تعریف می شود. رهبران گروه، به عنوان پیش کسوتان یا والدین گروه تلقی می شوند و افراد به میزان زیادی به مشارکت می پردازند. بنابراین، سازمان بر مزایای بلند مدت توسعه منابع انسانی، روحیه کارکنان و انسجام تاکید می ورزد (کامرون و کوئین، ۱۹۹۹، ص ۵۸).

۱-۴-۲. فرهنگ وضعیت سالار^۲

تعریف نظری: تمرکز فرهنگ وضعیت سالار بر انعطاف پذیری و موقعیت بیرونی گروه است. نقش و ویژگی های فرهنگ وضعیت سالار، به مفهوم فراهم سازی محیطی خلاق، کار آفرین و پویا برای کار است. تعهد به نوآوری و تجربه علمی سازمان را منسجم نگه می دارد. موفقیت سازمانی به معنای بدست آوردن تولیدات و خدمات جدید و منحصر به فرد است. رهبران معمولاً نوآور و خطر پذیرند و تمرکز بلند مدت سازمان بر رشد و کسب منابع جدید است. مضاف بر این پیش گام بودن و آزادی عمل افراد را تشویق می کند (کامرون و کوئین، ۱۹۹۹، ص ۵۸).

۱-۴-۳. فرهنگ مبتنی بر بازار^۳

تعریف نظری: تمرکز فرهنگ مبتنی بر بازار بر ثبات، کنترل و موقعیت بیرونی گروه است. نقش و ویژگی های فرهنگ مبتنی بر بازار، فراهم آوردن محیطی رقابتی و نتیجه مدار برای کار است و به منظور ایجاد مزیت رقابتی بر تعامل با ذی نفعان بیرونی نظیر تامین کنندگان، مشتریان، پیمانکاران، اتحادیه ها و مانند آن تمرکز دارد. به همین دلیل تاکید بر برنده بودن عامل انسجام سازمان است. موفقیت سازمانی بر حسب سهم و نفوذ در آن تعریف می شود و تمرکز بلند مدت سازمان بر اعمال رقابت و دسترسی به هدف ها و مقاصد سنجش پذیر و صریح است. از این رو، ارزش اصلی حاکم بر فرهنگ مبتنی بر بازار رقابت جویی و بهره وری است. هدف اصلی سازمان نیز در این راستا سود آوری، قدرت بازار، حفظ مشتریان و نظایر آن است (کامرون و کوئین، ۱۹۹۹، ص ۳۶-۳۵).

۱- Corporate culture

۲- adhocracy culture

۳- market based culture

۴-۱-۴-۱. فرهنگ سلسله مراتبی^۱

تعریف نظری: تمرکز فرهنگ سلسله مراتبی بر ثبات، کنترل و موقعیت درونی گروه است. نقش و ویژگی های فرهنگ سلسله مراتبی محیطی بسیار رسمی و ساختاری برای کار فراهم می کند و خط مشی ها و قوانین رسمی موجب انسجام سازمان می شود. موفقیت سازمانی برحسب هزینه پائین، برنامه زمان بندی شده ی یکنواخت و تحویل قابل اعتماد تعریف می شود و رهبران هماهنگ کننده و سازمان دهنده خوبی تلقی می شوند. رویه ها تعیین می کنند که افراد چه کاری را انجام دهند. تاکید بلند مدت سازمان بر ثبات و عملکرد همراه با عملیات یکنواخت و کارآمد است (کامرون و کوئین، ۱۹۹۹، ص ۵۸).

تعریف عملیاتی انواع فرهنگ سازمانی: مطالعه این متغیرها در این تحقیق بر اساس نمره ای است که از طریق پرسشنامه فرهنگ سازمانی کامرون و کوئین بدست می آید.

۴-۱-۲. مدیریت دانش^۲

تعریف نظری: فرآیندی است که به سازمان ها یاری می رساند تا به بازیابی، انتخاب، سازماندهی، انتشار و انتقال اطلاعات تخصصی بپردازند که برای فعالیت هایی نظیر حل مساله ، یادگیری پویا، برنامه ریزی استراتژیک و تصمیم گیری ضروری است (گوپتا و گوینداراجان، ۲۰۰۰، ص ۷۱).

تعریف عملیاتی: مطالعه متغیر مدیریت دانش در این تحقیق بر مبنای نمره ای است که از طریق پرسشنامه مدیریت دانش لاوسون بدست می آید. این پرسشنامه به بررسی مولفه های ایجاد، جذب، سازماندهی، ذخیره، انتشار و کاربرد دانش می پردازد. این پرسشنامه هر مولفه را با چهار سوال می سنجد. در کل این پرسشنامه دارای بیست و چهار سوال می باشد.

۴-۱-۲-۱. ایجاد دانش^۳

تعریف نظری: سازمان آگاهانه به جستجو و شناسایی دانش مورد نیاز و منابع دانش در درون و بیرون از سازمان می پردازد. دانش جدید می تواند از طریق منابع بیرونی کسب شود و یا از طریق فرآیند اکتساب ایجاد شود. یعنی کارکنان روشهای جدیدی برای انجام کارها بوجود آورند (لاوسون^۴، ۲۰۰۳، ص ۱۲).

۴-۱-۲-۲. جذب دانش^۵

تعریف نظری: به منظور رفع نیازهای فعلی و آینده سازمان، دانش جدید شناسایی و کسب می شود و سپس با یک روش منطقی ارائه می گردد تا به راحتی در دسترس افراد قرار گرفته و تسهیم شوند (لاوسون، ۲۰۰۳، ص ۱۲).

۱-Hierarchical culture

۲-Knowledge Management

۳- Creating Knowledge

۴- Lawson, Sheron

۵- Capturing Knowledge

۱-۴-۲-۳. سازماندهی دانش^۱

تعریف نظری: در سازمان دانش محور، دانش جدید پالایش و سازماندهی می شود. این عمل به منظور شناسایی و لیست کردن ابعاد مفید دانش جهت ارائه خدمات و تولیدات مختلف صورت می گیرد (لاوسون، ۲۰۰۳، ص ۱۲).

۱-۴-۲-۴. ذخیره دانش^۲

تعریف نظری: دانش مفید به منظور دسترسی اعضای سازمان به آن، در چارچوب مناسب ذخیره می شود (مزهر و همکاران، ۲۰۰۵، ص ۱۳۸).

۱-۴-۲-۵. انتشار دانش^۴

تعریف نظری: کلیه فعالیت های مربوط به انتقال یا توزیع دانش از یک فرد، گروه یا سازمان به فرد، گروه یا سازمان دیگر فرآیند انتشار یا تسهیم دانش نامیده می شود (لی^۵، ۲۰۰۱، ص ۳۲۴).

۱-۴-۲-۶. کاربرد دانش^۶

تعریف نظری: کاربرد دانش در موقعیت های جدید منجر به یادگیری کاربران و ایجاد دانش جدید می شود. در فرآیند یادگیری باید تجزیه و تحلیل و ارزیابی های اساسی به منظور خلق دانش و الگوهای جدید صورت گیرد (لاوسون، ۲۰۰۳، ص ۱۲).

تعریف عملیاتی فرآیندهای مدیریت دانش: مطالعه این متغیرها در این تحقیق بر مبنای نمره ای است که از طریق پرسشنامه مدیریت دانش لاوسون بدست می آید.

۱-۵. اهداف تحقیق

۱-۵-۱. هدف اصلی

هدف اصلی این تحقیق تعیین رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در کتابخانه، موزه و مرکز اسناد مجلس شورای اسلامی، کتابخانه معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی ریاست جمهوری و کتابخانه معاونت حقوقی قوه قضاییه است.

۱-Organizing Knowledge

۲-Storing Knowledge

۳-Mezher, T. ; Abdulah-malak, MA ; Ghosn I.M.

۴-Disseminating Knowledge

۵-- Lee, J.

۶-Applying Knowledge

۱-۵-۲. اهداف فرعی

- ۱- تعیین رابطه بین فرهنگ گروهی و مدیریت دانش در کتابخانه، موزه و مرکز اسناد مجلس شورای اسلامی، کتابخانه معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی ریاست جمهوری و کتابخانه معاونت حقوقی قوه قضاییه.
- ۲- تعیین رابطه بین فرهنگ وضعیت سالار و مدیریت دانش در کتابخانه، موزه و مرکز اسناد مجلس شورای اسلامی، کتابخانه معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی ریاست جمهوری و کتابخانه معاونت حقوقی قوه قضاییه.
- ۳- تعیین رابطه بین فرهنگ مبتنی بر بازار و مدیریت دانش در کتابخانه، موزه و مرکز اسناد مجلس شورای اسلامی، کتابخانه معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی ریاست جمهوری و کتابخانه معاونت حقوقی قوه قضاییه.
- ۴- تعیین رابطه بین فرهنگ سلسله مراتبی و مدیریت دانش در کتابخانه، موزه و مرکز اسناد مجلس شورای اسلامی، کتابخانه معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی ریاست جمهوری و کتابخانه معاونت حقوقی قوه قضاییه.

۱-۶-۱. پرسش های تحقیق

۱-۶-۱. پرسش اصلی

آیا بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در کتابخانه های جامعه آماری پژوهش رابطه معنا داری وجود دارد؟

۱-۶-۲. پرسش های فرعی

- ۱-۶-۲-۱. آیا بین فرهنگ گروهی و مدیریت دانش در کتابخانه های جامعه آماری پژوهش رابطه معنی داری وجود دارد؟
- ۱-۶-۲-۲. آیا بین فرهنگ وضعیت سالار و مدیریت دانش در کتابخانه های جامعه آماری پژوهش رابطه معنی داری وجود دارد؟
- ۱-۶-۲-۳. آیا بین فرهنگ مبتنی بر بازار و مدیریت دانش در کتابخانه های جامعه آماری پژوهش رابطه معنی داری وجود دارد؟
- ۱-۶-۲-۴. آیا بین فرهنگ سلسله مراتبی و مدیریت دانش در کتابخانه های جامعه آماری پژوهش رابطه معنی داری وجود دارد؟

۱-۷-۱. فرضیه های تحقیق

- ۱-۷-۱. سه کتابخانه جامعه آماری پژوهش دارای فرهنگ سازمانی متفاوتی به لحاظ نوع، هستند.
- ۱-۷-۲. بین وضعیت انواع فرهنگ سازمانی، در هر یک از سه کتابخانه جامعه آماری پژوهش، تفاوت معناداری وجود دارد.
- ۱-۷-۳. بین وضعیت انواع فرآیندهای مدیریت دانش در هر یک سه کتابخانه جامعه آماری پژوهش، تفاوت معناداری وجود دارد.

۱-۸-۱. متغیرهای تحقیق

۱-۸-۱. متغیرهای مستقل

فرهنگ گروهی، فرهنگ وضعیت سالار، فرهنگ سلسله مراتبی و فرهنگ مبتنی بر بازار متغیرهای مستقل هستند.

۱-۸-۲. متغیرهای وابسته

ایجاد دانش، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش متغیرهای وابسته هستند.