

رابطه متغیرهای طراحی ساختار سازمانی و اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد

مرتضی رجوعی (نویسنده مسئول)

استادیار گروه مدیریت دانشگاه بین‌المللی امام رضا (ع)
mortezarojui@gmail.com

معصومه عربشاهی

استادیار گروه مدیریت دانشگاه بین‌المللی امام رضا (ع)
masoome_arabshahi@yahoo.com

حمیده مغانی

کارشناس ارشد مدیریت دانشگاه بین‌المللی امام رضا (ع)
hamide.moghani@gmail.com
تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۰/۰۳؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۴/۰۱

چکیده

هدف: هدف از انجام این پژوهش، بررسی رابطه بین متغیرهای طراحی ساختار سازمانی کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد و ابعاد مختلف اجرای مدیریت دانش است.

روش: این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش پیمایشی است. از پرسشنامه استاندارد رابینز جهت گردآوری داده‌های مربوط به متغیرهای طراحی ساختار سازمانی و پرسشنامه استاندارد نوناکا و تاکوچی جهت گردآوری داده‌های مربوط به ابعاد مختلف مدیریت دانش استفاده شده است. سپس فرضیه‌های پژوهش با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار اسمارت پی ال اس مورد آزمون قرار گرفتند. جامعه آماری پژوهش کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد هستند که از بین آنان تعداد ۱۰۶ نفر به پرسشنامه پژوهش پاسخ دادند.

یافته‌ها: یافته‌های این پژوهش نشان داد که رابطه معکوس و معنی‌داری بین متغیرهای طراحی ساختار سازمانی (تمرکز، رسمیت و پیچیدگی) و ابعاد اجرای مدیریت دانش (اجتماعی شدن، درونی‌سازی، برون‌سازی و ترکیب) در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد وجود دارد و تنها رابطه بین رسمیت و اجتماعی شدن دانش مورد تأیید قرار نگرفت.

اصالت/ارزش: ساختار سازمانی مهم‌ترین عامل اثربخشی سازمان در اجرای مدیریت دانش به‌شمار می‌رود. از این رو بررسی رابطه بین متغیرهای طراحی ساختار سازمانی و ابعاد مدیریت دانش به‌ویژه در سازمان‌های دانش‌بنیان مثل کتابخانه‌های عمومی می‌تواند دستورالعمل مناسبی جهت بهینه‌سازی میزان اختیارات کارکنان، اعمال قوانین و مقررات و تعداد مشاغل سازمانی در اختیار مدیران این کتابخانه‌ها قرار دهد.

کلیدواژه‌ها: ساختار سازمانی، مدیریت دانش، کتابخانه‌های عمومی، مشهد.

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. 31-52; Indexed in ISC, SID & MagIran.

تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی؛ فصلنامه علمی-پژوهشی؛ دوره ۲۲، شماره ۱، پیاپی ۸۴، بهار ۱۳۹۵، ص ۳۱-۵۲، نمایه‌شده در ISC، SID و MagIran

مقدمه

کتابخانه‌های عمومی یکی از نهادهای اصلی جامعه هستند که می‌توانند نقش مهمی در رشد و اعتلای فرهنگ عمومی ایفا کنند، به همین جهت می‌توان آنها را به عنوان یکی از نهادهای قدرتمند اجتماعی و یکی از عوامل مهم تأثیرگذار در جامعه محسوب نمود. نقش این نوع کتابخانه‌ها به حدی محسوس و مهم است که برخی آنها را دانشگاه‌های عمومی خوانده‌اند (معصومی، ۱۳۸۲). این گروه از کتابخانه‌ها عامل مهمی در پیشبرد آموزش، فرهنگ و توزیع اطلاعات هستند و پیشرفت و توسعه آنها به معنای پاسخ به نیازهای توده مردم برای کسب اطلاعات و افزایش سطح آگاهی‌ها است (زنگی‌آبادی، ۱۳۸۱).

امروزه تغییرات پرشتاب محیطی در مقیاس ملی و بین‌المللی موجب شده است که کتابخانه‌های عمومی دستخوش تغییرات گسترده‌ای هم به لحاظ مفهومی و هم به لحاظ ساختاری شوند. همان‌طور که تغییرات جمعیت‌شناسی از جمله تراکم مناطق شهری، رشد جمعیت و ترافیک؛ تغییرات فن‌آوری از جمله انتشار الکترونیکی دانش و اطلاعات؛ و تغییرات اجتماعی و فرهنگی از جمله افزایش گرایش به کتاب و کتاب‌خوانی منجر به تغییر فیزیکی کتابخانه‌ها می‌شوند، به لحاظ مدیریتی نیز آنها را متحول می‌سازند. این تحولات در کتابخانه‌های عمومی که پایگاه خواست‌های متنوع جامعه هستند و در آنها هر کسی مطابق با نیازش شکلی از پاسخ را مطالبه می‌کند، بیشتر نمود پیدا می‌کند.

بدون تردید یکی از این تحولات مدیریتی، بازطراحی ساختار سازمانی مناسب برای کتابخانه‌های عمومی جهت حفظ و صیانت نیروی انسانی و بالا بردن انگیزه ایشان جهت کمک به انطباق بیشتر کتابخانه‌های عمومی با تغییرات محیطی است. از آن جهت که کتابداران مهم‌ترین نیروی انسانی موجود در کتابخانه‌ها هستند، لذا تعیین حدود اختیار و مسئولیت آنان در سازمان، میزان توجه به ابتکار عمل و خلاقیت ایشان در حوزه انجام وظایف و همچنین نحوه سازماندهی ایشان در واحدهای سازمانی می‌تواند مستقیماً بر انگیزه ایشان جهت تحقق اهداف کتابخانه‌های عمومی تأثیرگذار باشد.

یکی دیگر از موضوعات مدیریتی که انطباق کتابخانه‌های عمومی را با تغییرات محیطی میسر می‌سازد، لزوم به کارگیری مدیریت دانش است؛ زیرا کتابخانه‌های عمومی یکی از

نهادهای فرهنگی مهم کشور محسوب می‌شوند و پیشرفت آنها در به‌کارگیری و اجرای مدیریت دانش، از عوامل و شاخص‌های مهم توسعه فرهنگی به‌شمار می‌رود. از طرف دیگر، کتابخانه‌های عمومی یکی از زیرساخت‌های اساسی ارتقای سطح دانش و آگاهی و افزایش دانش عمومی افراد جامعه به‌حساب می‌آیند، در نتیجه به‌کارگیری دانش و مدیریت آن دارای اهمیت زیادی است. توجه به مدیریت دانش و حمایت از آن، شرایط مطلوبی را برای کتابخانه‌های عمومی به وجود می‌آورد تا علاوه بر اینکه در محیط پیچیده رقابتی حیات مستمر داشته باشند، بتوانند خود را با تغییرات محیطی تطبیق دهند.

به عقیده کاستاگیولاس^۱ (۲۰۱۲) در شرایط پرتغییر محیطی، کتابخانه‌های عمومی به عنوان عضوی از جامعه دست‌کم از دو جهت به مدیریت دانش نیاز دارند. اول آنکه، آنها ایجادکننده سرمایه فکری مهمی برای جوامع به‌شمار می‌روند و دوم آنکه، کتابخانه‌های عمومی از سرمایه فکری ایجاد شده و دارایی‌های دانشی به منظور ارائه خدمات بهتر استفاده می‌کنند. لسترز^۲ (۲۰۱۱) نیز کتابداران را به عنوان مدیران دانش معرفی می‌کند. از آن جهت که آنان از اولین روزهای ایجاد کتابخانه‌ها در ثبت و نگهداری دانش و انتقال آن به دیگران ایفای نقش کرده‌اند. صرافزاده و همکاران^۳ (۲۰۱۰) نیز کتابداران را حلقه اتصال مالکان دانش و کسانی می‌دانند که به دانش نیاز دارند. بنابراین اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌ها بدون در نظر گرفتن ابعاد مختلف نیازهای سازمانی کتابداران امکان‌پذیر نیست.

عامل مهم برای اجرای مدیریت دانش در سازمان‌ها ساختار سازمانی است. ساختار سازمانی در ابعاد گوناگون می‌تواند یاری‌گر مدیریت دانش در دستیابی به اهدافش باشد. موفقیت مدیریت دانش مستلزم آن است که ساختار سازمانی، دارای ویژگی‌های خاصی بوده و از انسجام و هماهنگی لازم برخوردار باشد (عبدی، ۱۳۸۹؛ پرتوسا و همکاران^۴، ۲۰۱۰). ساختار سازمانی نشان می‌دهد تا چه حد شرکت‌ها در طراحی سازمان خود قدرت تصمیم‌گیری دارند، افراد و وظایف آنها یکپارچه‌اند و نقش‌ها و رویه‌هایشان همگون و متعارف است (چن و همکاران^۵، ۲۰۱۰). تعیین ساختار سازمانی، فرایند تعیین روابط، مسئولیت افراد، پاسخ‌گویی و قدرت بوده و چگونگی پیکربندی کارها و فعالیت‌هایی را که برای استفاده موثر از منابع

1. Kostagiulas
4. Pertusa et al

2. Lastres
5. Chen et al

3. Sarrafzade et al

سازمانی و به منظور رسیدن به اهداف سازمانی مورد نیاز است، مشخص می‌کند و به همین علت اهمیت بسیار زیادی دارد (لیائو و همکاران^۱، ۲۰۱۱). تمرکز^۲، رسمیت^۳ و پیچیدگی^۴، ابعاد ساختاری مهمی هستند که وضعیت و ویژگی‌های آنها مستقیماً بر خلق و انتقال دانش در سازمان تاثیر گذار است (منوریان و همکاران، ۱۳۹۰).

رسمیت به این معنی است که تا چه حد قوانین، مقررات، رویه‌ها و سایر هنجارهای رسمی یک سازمان، بر فعالیت‌های کاری تحمیل شده‌اند (لین^۵، ۲۰۰۸). رسمیت به این نکته اشاره دارد که مشاغل درون سازمان تا چه حد استاندارد شده و به چه میزان رفتار کارکنان توسط قوانین و روش‌های سازمانی هدایت می‌شود (چن و هانگ، ۲۰۰۷). در سازمان‌های با رسمیت بالا، قوانین و روندهایی وجود دارد که از خودانگیختگی و انعطاف‌پذیری مورد نیاز برای نوآوری درونی جلوگیری می‌کند و کاهش رسمیت، تنوع ایده‌ها و رفتارهای جدید، انسجام بین فردی و انعطاف‌پذیری را تشویق می‌کند و خلق دانش نیازمند انعطاف‌پذیری است. در نتیجه کاهش رسمیت در سازمان موجب موفقیت مدیریت دانش می‌شود، از طرفی استانداردسازی ممکن است رفتارهای جایگزین و متنوع افراد را از بین ببرد، در حالی که خلق دانش نیازمند وجود تنوع است (رحمان سرشت و همکاران، ۱۳۹۰).

تمرکز به این نکته اشاره دارد که قدرت تصمیم‌گیری تا چه حد در سطوح مدیریت عالی سازمان متمرکز شده است (ویلیم و بیوالنس^۶، ۲۰۰۹؛ ژنگ و همکاران^۷، ۲۰۱۰). تراکم قدرت در یک نقطه دلالت بر تمرکز داشته و عدم تراکم یا تراکم کم نشانه عدم تمرکز است (رابینز^۸، ۱۳۹۱). وجود تمرکز در تصمیم‌گیری‌ها و رسمیت^۹ بالا در بیشتر فرایندها 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 می‌نماید (عبدی، ۱۳۸۹). وجود رسمیت و تمرکز در اختیارات تصمیم‌گیری، میزان ارائه راه‌حل‌های خلاق را به شدت کاهش می‌دهد. در حالی که توزیع قدرت در سازمان موجب خودجوشی، تجربه‌گرایی و آزادی بیان می‌شود. اینها عواملی هستند که زیربنای خلق و انتقال دانش را تشکیل می‌دهند (منوریان و همکاران، ۱۳۹۰).

1. Liao et al
5. Lin
9. formality

2. Centralization
6. Willem & Buelens

3. Formalization
7. Zheng et al

4. Complexity
8. Robbins

مقصود از پیچیدگی، تعداد کارها یا سیستم‌های فرعی است که درون یک سازمان انجام می‌شود یا وجود دارد و دارای سه بعد عمودی، افقی و جغرافیایی می‌باشد (دفت^۱، ۱۳۸۱). برای تعیین بعد پیچیدگی یک سازمان، باید میزان تفکیک افقی، عمودی و تفکیک از لحاظ جغرافیایی را مشخص کرد. تفکیک افقی میزان یا حد تفکیک بین واحدها را نشان می‌دهد. تفکیک عمودی به عمق یا ارتفاع سلسله مراتب سازمانی نظر دارد. تفکیک بر اساس مناطق جغرافیایی، به میزان پراکندگی واحدها، امکانات و نیروهای انسانی از لحاظ جغرافیایی اشاره دارد (راینر، ۱۳۹۱). هر چقدر که پیچیدگی سازمانی در هر سه بعد افزایش می‌یابد ارتباطات کارکنان با یکدیگر سخت‌تر شده و این عامل مانع اجرای اثربخش مدیریت دانش در سازمان می‌شود.

مدیریت دانش نیز طبق تعریف مرکز کیفیت و بهره‌وری آمریکا^۲، عبارتست از یک استراتژی با هدف در اختیار گذاشتن دانش صحیح به فرد مناسب در زمان مناسب (تی سانگ^۳، ۲۰۰۹). مدیریت دانش به مثابه بخش ضروری و اساسی در موفقیت سازمان، دامنه گسترده‌ای از ایده‌های سازمانی شامل نوآوری‌های راهبردی، اقتصادی، رفتاری و مدیریتی را در بر می‌گیرد (زعفریان و همکاران، ۱۳۸۷). سازمان‌ها با به کارگیری استراتژی‌های مدیریت دانش امکان نوآوری در فرایندها، فعالیت‌ها، محصولات و خدمات خویش را فراهم آورده‌اند و در نتیجه موقعیت رقابتی خویش را بهبود می‌بخشند. در محیط پویا، چالشی و رقابتی کسب و کار امروز حرکت سازمان‌ها به طرف سازمان‌های یادگیرنده از الزامات موفقیت در چنین محیطی است (الوانی و همکاران، ۱۳۸۶).

نوناکا و تاگوچی^۴ (۱۹۹۵)، محققان مدیریت ژاپنی، تاثیر بسیاری بر مباحث مدیریت دانش داشته‌اند. مفهوم دانش پنهان و دانش آشکار توسط نوناکا و تاگوچی برای طرح‌ریزی نظریه یادگیری سازمانی طبقه‌بندی شده است. در این تقسیم‌بندی، با توجه به همگرایی بین شکل‌های پنهان و آشکار دانش، آنان مدلی را پایه‌گذاری کرده‌اند که به نام خودشان معروف شده است. این مدل تمرکز خود را بر دو نوع دانش آشکار و پنهان مبذول داشته، به نحوه تبدیل آنها به یکدیگر و نیز چگونگی ایجاد آن در تمامی سطوح سازمانی (فردی، گروهی، سازمانی) توجه دارد. در این مدل پویا، نحوه استفاده و تبدیل این دو دانش و چگونگی مدیریت دانش در

1. Daft

3. Tsang

2. American Productivity and Quality Center (APQS)

4. Nonaka and Takeuchi

این زمینه، به صورت حرکت مارپیچی (حلزونی) فرض شده است. بر پایه مدل نوناکا و تاگوچی (۱۹۹۵)، مراحل زیر باید برای تبدیل این دو نوع از دانش در سطوح گوناگون سازمان انجام شوند:

الف) اجتماعی سازی (پنهان به پنهان)

در این راهبرد دانش پنهان انتقال می‌یابد و مجدداً به دانش پنهان تبدیل می‌گردد. در راهبرد اجتماعی سازی، افراد تجارب و مدل‌های ذهنی خود را جهت بهبود دانش با دیگران به اشتراک می‌گذارند. این فرایند شامل دستیابی افراد به درک متقابل از طریق تعاملات اجتماعی چهره‌به‌چهره، تسهیم دیدگاه‌ها، هم‌اندیشی، تعاملات حمایت‌گری و غیره می‌باشد. برای مثال می‌توان به روابط پیشرفته همکاران، آموزش ضمن خدمت، روش آزمون و خطا، تقلید از دیگران، جلسات طوفان فکری، تمرین و آموزش، تبادل عقاید و گفتگوی بسیار اشاره نمود.

ب) برونی سازی (پنهان به آشکار)

در این نوع راهبرد، دانش پنهان از طریق فرایند برونی سازی به دانش آشکار تبدیل می‌گردد. این فرایند به افراد اجازه می‌دهد که به صورت انفرادی مفاهیم دانش ضمنی را تدوین نموده و با دیگران به اشتراک بگذارند و دانش جدید را به وجود آورند. به عبارت دیگر، دانش شخصی یا ضمنی، به صورت استعاره‌ها، تشبیه‌ها، فرضیات و مدل‌ها به دانش صریح تبدیل می‌شوند. در این راهبرد اصول مدیریت محتوا به منظور آرشیو کردن، به‌روزرسانی و بازیابی دانش آشکار شده مورد نیاز خواهند بود. نوناکا و تاگوچی از برونی کردن به عنوان فرایندی کلیدی در تبدیل دانش یاد می‌کنند؛ زیرا در اینجا است که دانش ضمنی تجدید می‌شود و طراحی‌های آشکار ظهور می‌کند.

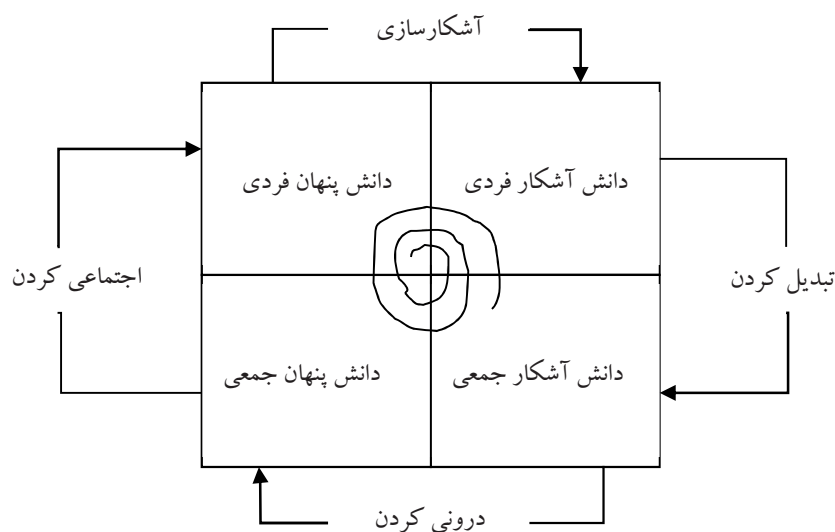
ج) ترکیب سازی (آشکار به آشکار)

در راهبرد ترکیب سازی، دانش تجزیه شده موجود به اشتراک گذاشته شده و ترکیب و تفسیر می‌گردد. در این حالت دانش صریح به دانش صریح پیچیده‌تری تبدیل می‌شود؛ به عبارت دیگر، عقاید در این مرحله با یک سیستم دانش (مانند پایگاه داده) ترکیب می‌شوند. افراد به تبادل دانش می‌پردازند و این دانش از طریق مستندات، جلسات، مکالمات تلفنی و تبادل اطلاعات از طریق فن‌آوری‌ها و ابزارهایی مانند شبکه‌های رایانه‌ای ترکیب می‌شوند. دانش جدید نیز می‌تواند از طریق ساختاردهی مجدد اطلاعات کنونی به وسیله ذخیره سازی، افزودن،

ترکیب و طبقه‌بندی دانش صریح ایجاد شود. نمونه‌هایی از راهبرد ترکیب‌سازی، سیستم‌های دانش و اطلاعات، تهیه گزارشات مروری، تحلیل روند و خلاصه مدیریتی می‌باشند.

(د) درونی‌سازی (آشکار به پنهان)

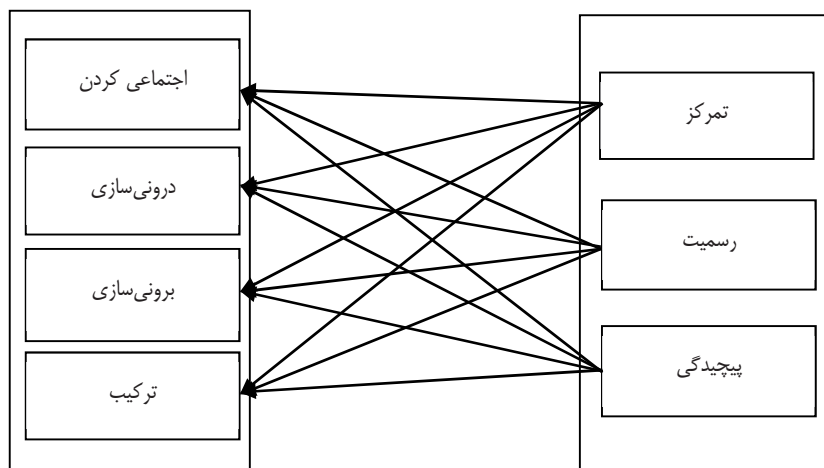
راهبرد درونی‌سازی شیوه‌ای است که دانش آشکار از طریق تفسیر دانش، درونی می‌شود و به دانش ضمنی تبدیل می‌گردد. این امر می‌تواند از طریق یادگیری حین عمل صورت بگیرد و دانش مستندسازی شده، نقش حیاتی را در این فرایند بازی می‌کند. درونی‌سازی زمانی رخ می‌دهد که کارگران جدید دانش، یک پروژه را با مطالعه مستندات آن احیا کنند. همچنین درونی‌سازی را زمانی می‌توان مشاهده کرد که مدیران یا خبرگان با تجربه سخنرانی کنند و یا نویسندگان تصمیم به نوشتن بیوگرافی از یک کارآفرین یا موسسه داشته باشند. به محض درونی شدن، دانش‌های جدید مورد استفاده کارکنانی قرار می‌گیرد که آن را در پایگاه دانش پنهان موجود خود توسعه داده و سازماندهی مجدد کرده‌اند (رضاییان و همکاران، ۱۳۸۸).



شکل ۱. مدل نوناکا و تاگوچی (منبع: مرادی، ۱۳۹۰، ص ۸۹)

برای دستیابی به سازمانی دانش‌محور، لزوم بازنگری ساختار سازمانی دارای اهمیت می‌باشد؛ لذا، این پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال است که آیا رابطه‌ای بین متغیرهای طراحی ساختار سازمانی و اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد وجود دارد؟ هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه بین متغیرهای طراحی ساختار سازمانی شامل رسمیت، تمرکز و پیچیدگی با ابعاد مدیریت دانش شامل اجتماعی‌سازی، درونی‌سازی، برون‌سازی و ترکیب در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد است. برای دستیابی به اهداف پژوهش، مدلی جهت بررسی رابطه ابعاد ساختار سازمانی و مدیریت دانش ارائه گردیده است.

متغیرهای طراحی ساختار سازمانی



شکل ۲. مدل مفهومی پژوهش

بر اساس مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر هستند:

فرضیه اصلی

رابطه معنی‌داری بین متغیرهای طراحی ساختار سازمانی و اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

- ۱) رابطه معنی‌داری بین تمرکز و اجتماعی‌سازی دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد وجود دارد.
- ۲) رابطه معنی‌داری بین تمرکز و درونی‌سازی دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد وجود دارد.
- ۳) رابطه معنی‌داری بین تمرکز و برونی‌سازی دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد وجود دارد.
- ۴) رابطه معنی‌داری بین تمرکز و ترکیب دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد وجود دارد.
- ۵) رابطه معنی‌داری بین پیچیدگی و اجتماعی‌سازی دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد وجود دارد.
- ۶) رابطه معنی‌داری بین پیچیدگی و درونی‌سازی دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد وجود دارد.
- ۷) رابطه معنی‌داری بین پیچیدگی و برونی‌سازی دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد وجود دارد.
- ۸) رابطه معنی‌داری بین پیچیدگی و ترکیب دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد وجود دارد.
- ۹) رابطه معنی‌داری بین رسمیت و اجتماعی‌سازی دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد وجود دارد.
- ۱۰) رابطه معنی‌داری بین رسمیت و درونی‌سازی دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد وجود دارد.
- ۱۱) رابطه معنی‌داری بین رسمیت و برونی‌سازی دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد وجود دارد.
- ۱۲) رابطه معنی‌داری بین رسمیت و ترکیب دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد وجود دارد.

روش پژوهش

این پژوهش بر اساس هدف کاربردی و بر اساس روش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد می‌باشد. در سال

۱۳۹۲ تعداد ۳۸ کتابخانه عمومی در شهر مشهد با تعداد ۱۳۷ کتابدار فعال هستند که تعداد نمونه طبق روش سرشماری برابر با جامعه در نظر گرفته شده است. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌ای که شامل ۴۰ سؤال می‌باشد استفاده شد. ۱۴ سؤال این پرسشنامه جهت سنجش ابعاد ساختار سازمانی (رسمیت، تمرکز، پیچیدگی) است که از پرسشنامه استاندارد رایینز (۱۳۹۱) استفاده گردیده و ۲۶ سؤال آن جهت سنجش ابعاد مدیریت دانش (اجتماعی‌سازی، درونی‌سازی، برونی‌سازی، ترکیب) بوده که از پرسشنامه استاندارد نوناکا و تاگوچی (۱۹۹۵) بهره گرفته شده است. سؤالات در قالب مقیاس ۵ رتبه‌ای لیکرت از خیلی مخالفم (۱) تا خیلی موافقم (۵) تدوین شده است. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری^۱ به کمک نرم‌افزار اسمارت پی ال اس^۲ استفاده شده است. پرسشنامه‌ها جهت تکمیل برای کلیه کتابداران ارسال گردید که از این میان ۱۰۶ پرسشنامه عودت داده شد.

آمار جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه پژوهش حاکی از آن است که از میان ۱۰۶ پاسخ‌دهنده، ۷۱ پاسخ‌دهنده مرد و ۳۵ پاسخ‌دهنده زن هستند. ۳۴ درصد پاسخ‌دهندگان دارای سن بین ۴۱ تا ۵۰ سال هستند که بیشترین طبقه سنی را به خود اختصاص داده‌اند. بیشترین بازه میزان سابقه فعالیت نیز مربوط به سابقه ۱۱ تا ۱۵ سال است که ۲۸ درصد پاسخ‌دهندگان در این طبقه قرار می‌گیرند.

جدول ۱. دسته‌بندی سؤالات پرسشنامه

مؤلفه	شاخص	سنجۀ عملیاتی
مدیریت دانش	اجتماعی‌سازی	سؤالات ۳، ۷، ۹، ۱۱، ۱۲، ۳۳
	درونی‌سازی	سؤالات ۵، ۱۸، ۲۰، ۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۹، ۳۰، ۳۲، ۳۸، ۳۹
	برونی‌سازی	سؤالات ۶، ۱۴، ۱۶، ۱۹، ۳۴
	ترکیب	سؤالات ۲۲، ۲۷، ۳۶
ساختار سازمانی	رسمیت	سؤالات ۴، ۸، ۱۷، ۲۱، ۲۶
	پیچیدگی	سؤالات ۲، ۱۰، ۳۱، ۳۷
	تمرکز	سؤالات ۱۳، ۱۵، ۲۸، ۳۵، ۴۰

1. Structural Equation Model (SEM)

2. Smart PLS

جهت محاسبه ضریب پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است که مقدار آن برابر با ۰/۸۷۳ است؛ بنابراین با توجه به بالا بودن آن از سطح استاندارد (۰/۷)، پرسشنامه پژوهش دارای قابلیت اعتماد بالایی است. جدول ۲ ضریب آلفای کرونباخ را برای هر یک از متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد.

جدول ۲. نتایج پایایی پرسشنامه

متغیرها (سازه‌ها)	تعداد گویه	آلفای کرونباخ
ابعاد ساختار سازمانی	۵	۰/۷۲۷
	۵	۰/۷۳۳
	۴	۰/۷۱۹
مدیریت دانش	۷	۰/۸۸۰
	۱۱	۰/۸۳۰
	۵	۰/۸۴۵
	۳	۰/۸۱۴
مجموع متغیرها	۴۰	۰/۸۷۳

مفهوم روایی به این سؤال پاسخ می‌دهد که ابزار اندازه‌گیری تا چه حد و با چه دقتی، خصیصه مورد نظر را می‌سنجد. به منظور بالا بردن روایی محتوایی پرسشنامه پژوهش، بعد از آنکه پرسشنامه‌های استاندارد رایینز (۱۳۹۱) و نوناکا و تاگوچی (۱۹۹۵) به زبان فارسی ترجمه و متناسب با شرایط کتابخانه‌های عمومی طراحی شد، در اختیار خبرگان و صاحب‌نظران قرار گرفت و بر اساس نظرات ایشان، اصلاحات لازم اعمال گردید. به منظور سنجش روایی سازه از روش تحلیل عاملی استفاده می‌شود. در پژوهش حاضر برای این که بتوان فهمید گویه‌ها بیان‌کننده سازه‌های (عامل) مورد نظر هستند از تحلیل عاملی تأییدی به کمک نرم‌افزار اسمارت پی ال اس استفاده شده است.

در تحلیل عاملی تأییدی چنانچه مقدار بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد، کوچک محسوب شده و باید از مدل حذف گردد. نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی در جدول زیر نمایش داده شده است:

جدول ۳. نتایج تحلیل عاملی تاییدی مربوط به روایی سؤالات پرسشنامه

متغیر	شماره گویه	گویه‌ها	بار عاملی
تأیید	۱۳	تا زمانی که یک تصمیم توسط سرپرست تأیید نشود، اقدامی در راستای آن تصمیم انجام نخواهد شد.	۰٫۸۲۰
	۱۵	هرگاه شخصی بخواهد تصمیمی را خودش اتخاذ کند سریعاً از این کار منع می‌شود.	۰٫۶۸۵
	۲۸	حتی تصمیمات جزئی به شخصی بالاتر برای اخذ پاسخ نهایی ارجاع داده می‌شود.	۰٫۷۴۲
	۳۵	من مجبورم قبل از انجام هر کاری از رئیس اجازه بگیرم.	۰٫۴۸۹
	۴۰	هرگونه تصمیمی که می‌گیرم باید تأیید رئیس را نیز بگیرم.	۰٫۴۸۵
تأیید	۴	اعضای سازمان احساس می‌کنند که به طور مستمر بر کار آنها نظارت می‌شود تا مطمئن شوند که آنها از همه قوانین تبعیت می‌کنند.	۰٫۴۳۳
	۸	چگونگی انجام کارها به شخصی که آن کار را انجام می‌دهد محول می‌شود.	۰٫۷۴۸
	۱۷	یک فرد در این کتابخانه می‌تواند تصمیمات مربوط به خود را بدون نظارت دیگران اتخاذ کند.	۰٫۶۲۲
	۲۱	به کارکنان کتابخانه اجازه داده می‌شود تا اغلب کارها را بر اساس نظرات خودشان انجام دهند.	۰٫۶۹۲
تأیید	۲۶	اغلب کارکنان کتابخانه، قوانین و مقررات مربوط به کارشان را خود وضع می‌کنند.	۰٫۳۳۸
	۲	در این کتابخانه واحدهای مستقل زیادی وجود دارد که با یکدیگر در تعاملند.	۰٫۷۰۸
	۱۰	ارتباطات درونی واحدهای سازمانی کتابخانه موجب می‌شود که بروز یک مسأله خاص، همه واحدها را درگیر کند.	۰٫۴۷۱
	۳۱	در این کتابخانه، پُست‌های مدیریتی زیادی وجود دارد.	۰٫۴۰۱
تأیید	۳۷	در این کتابخانه، دستیابی به توافق برای حل مسائل سازمانی کاری دشوار است.	۰٫۸۶۸
	۱	اعضای سازمان سعی می‌کنند با عقاید، افکار و اطلاعات شخصی دیگران که مبتنی بر تجارب آنان است آشنا شوند.	۰٫۶۹۴
	۳	اعضای سازمان اغلب تمایل دارند با ارائه نمونه‌های عینی، مقصودشان را برای دیگران روشن کنند.	۰٫۴۶۱

←



متغیر	شماره گویه	گویه‌ها	بار عاملی
	۷	در این کتابخانه همواره ضوابط و استانداردهای سازمانی مهم و حیاتی، شناسایی و ذخیره می‌شوند.	۰٫۸۳۰
	۹	اعضای سازمان تمایل دارند در هنگام بیان و توصیف مفاهیم بسیار ذهنی و مبهم از تشبیه و مثال استفاده کنند.	۰٫۵۷۳
	۱۱	اعضای سازمان در فعالیت‌های گروهی، تجربیات زندگی و کاریشان را با هم در میان می‌گذارند.	۰٫۴۲۳
	۱۲	اعضای سازمان اغلب برای کمک به ایجاد تفاهم بیشتر، درک شخصی خود را در چارچوب تعاریف فنی و تخصصی ارائه می‌کنند.	۰٫۴۱۰
	۳۳	اعضای سازمان به استفاده از شبکه و پایگاه‌های اطلاعاتی جهت آشنایی با وظایف قانونی خود ترغیب می‌شوند.	۰٫۷۴۹
درونی سازی	۵	اعضای سازمان اغلب یکدیگر را به تبادل افکار و عقاید مربوط به حرفه‌شان بر می‌انگیزند.	۰٫۵۳۱
	۱۸	با شنیدن یک مفهوم یا ایده جدید این تمایل وجود دارد که افراد آن را با تجربه گذشته خویش مقایسه کنند تا درک آن برایشان روشن تر شود.	۰٫۶۶۴
	۲۰	اعضای سازمان از طریق تیم‌های پژوهشی مستقل با یکدیگر به تبادل دانش و اطلاعات می‌پردازند.	۰٫۷۶۲
	۲۳	اعضای سازمان در خلال جلسات رسمی تمایل دارند ایده‌ها و نتایج مباحث مطرح شده را برای سهولت بحث سازماندهی کنند.	۰٫۷۵۱
	۲۴	در سازمان به اشتراک گذاشتن دانش شخصی مربوط به کار، بخشی از وظایف و مسئولیت‌های هر کسی به‌شمار می‌رود.	۰٫۶۳۳
	۲۵	اعضای سازمان در قالب تیم‌های پژوهشی در موارد لزوم با متخصصان سایر بخش‌ها همکاری می‌کنند.	۰٫۶۶۲
	۲۹	اعضای سازمان به هنگام نیاز به اطلاعات لازم دقیقاً می‌دانند از چه کسانی سؤال کنند.	۰٫۶۴۱
	۳۰	شبکه‌های درون‌سازمانی به منظور تشریک و تبادل اطلاعات مربوط به شغل، به نحو مطلوب مورد استفاده قرار می‌گیرند.	۰٫۷۳۳
	۳۲	تبادل دانش با دیگران به اعضای سازمان کمک می‌کند تا کارشان را بهتر انجام دهند.	۰٫۴۰۵





متغیر	شماره گویه	گویه‌ها	بار عاملی
توانایی	۳۸	اعضای سازمان از زمینه مناسبی برای به اشتراک گذاشتن اطلاعات شخصی‌شان با دیگران برخوردارند.	۰٫۵۲۵
	۳۹	در سازمان همواره به تقویت روحیه همکاری و مشارکت تاکید می‌شود.	۰٫۷۳۶
	۶	در فضای اجتماعی سازمان به خلاقیت و طرح اندیشه‌های نو، ارزش داده می‌شود.	۰٫۸۹۴
	۱۴	اعضای سازمان زمانیکه مسأله‌ای به وجود می‌آید، معمولاً از تجارب شخصی برای حل آن استفاده می‌کنند.	۰٫۴۲۶
	۱۶	در سازمان معمولاً بعد از وقوع هر رویداد رسمی، نتایج حاصله ثبت می‌شود.	۰٫۷۹۷
	۱۹	اعضای سازمان در برقراری ارتباط با دیگران، فرصت می‌یابند تا درباره آنچه بحث شده است فکر کنند.	۰٫۵۳۶
توانایی	۳۴	در سازمان به منظور حمایت از تصمیم‌گیری‌ها، اطلاعات به صورت روشن و منظم سازماندهی می‌شوند.	۰٫۸۲۹
	۲۲	در سازمان افراد باتجربه به انتقال دانش حرفه‌شان به افراد کم‌تجربه و تازه‌کار تشویق می‌شوند.	۰٫۶۱۰
	۲۷	در سازمان همواره برای رشد و موفقیت، بر توسعه و فرهنگ کارآفرینی تاکید می‌شود.	۰٫۷۷۶
	۳۶	در سازمان همواره خلاصه تجربیات و آموخته‌ها به طور منسجم و مکتوب به مدیران مربوطه پیشنهاد می‌شود.	۰٫۸۲۶

بر اساس نتایج جدول فوق مشخص می‌شود که مقادیر بارهای عاملی تمام گویه‌های مربوط به سازه‌های مورد مطالعه از ۰/۴، بیشتر می‌باشند و از اهمیت لازم برای اندازه‌گیری سازه‌های خود برخوردار هستند.

همچنین برای تأیید روایی ابزار اندازه‌گیری در نرم‌افزار اسمارت پی ال اس، علاوه بر روایی سازه از شاخص اعتبار همگرایی نیز استفاده می‌شود. اعتبار همگرا به این اصل بر

می‌گردد که شاخص‌های هر سازه با یکدیگر همبستگی زیادی داشته باشند. برای اعتبار همگرایی از معیار AVE^۱ استفاده می‌شود. مقدار این ضریب بین ۰ تا ۱ تغییر می‌کند که مقادیر بالاتر از ۰/۵ پذیرفته می‌شود.

جدول ۴. نتایج اعتبار همگرایی

سازه‌ها	AVE
تمرکز	۰/۵۸
رسمیت	۰/۵۳
پیچیدگی	۰/۶۵
اجتماعی‌سازی	۰/۵۳
درونی‌سازی	۰/۵۱
برونی‌سازی	۰/۶۰
ترکیب	۰/۵۵

با توجه به نتایج جدول فوق می‌توان نتیجه گرفت که شاخص‌های هر سازه با یکدیگر دارای همبستگی زیادی هستند؛ بنابراین روایی همگرایی مدل اندازه‌گیری مطلوب می‌باشد.

یافته‌ها

اولین معیار کلیدی که در نرم‌افزار اسمارت پی ال اس مورد استفاده قرار می‌گیرد، ضریب تعیین (R^2) است. ضریب تعیین ارتباط بین مقدار واریانس شرح داده شده یک متغیر نهفته را با مقدار کل واریانس آن سنجش می‌نماید، مقدار این ضریب نیز از ۰ تا ۱ متغیر است که مقادیر بزرگ‌تر آن مطلوب‌تر است. مقادیر R^2 برابر با ۰/۶۷، ۰/۳۳ و ۰/۱۹ در مدل‌های اسمارت پی ال اس به ترتیب قابل توجه، متوسط و ضعیف توصیف می‌شوند. نتایج ضریب تعیین‌های به‌دست آمده به صورت زیر است: (برای متغیرهای مستقل ضریب تعیین ارائه نمی‌شود)

1. Average variance extracted

جدول ۵. نتایج ضریب تعیین

سازه‌ها (متغیرهای وابسته)	R^2
اجتماعی سازی	۰/۴۱۶
درونی سازی	۰/۳۸۶
برونی سازی	۰/۴۴۶
ترکیب	۰/۴۵۷

با توجه به نتایج جدول فوق مشخص می‌شود که حدود ۴۱/۶ درصد از تغییرات متغیر وابسته اجتماعی سازی توسط ابعاد ساختار سازمانی یعنی تمرکز، رسمیت و پیچیدگی بیان می‌شود. همچنین حدود ۳۸/۶ درصد تغییرات متغیر وابسته درونی سازی، حدود ۴۴/۶ درصد از تغییرات متغیر وابسته برونی سازی و حدود ۴۵/۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته ترکیب توسط ابعاد ساختار سازمانی یعنی تمرکز، رسمیت و پیچیدگی بیان می‌شود. نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که مقادیر ضرایب تعیین به دست آمده در سطح متوسط می‌باشند.

به منظور سنجش مدل و برازندگی آن به بررسی شاخص برازندگی مدل پرداخته می‌شود. هدف اولیه از به کارگیری مدل سازی معادلات ساختاری یافتن یک مدل نظری است که به لحاظ آماری معنی دار و همچنین دارای معنی و مفهوم نظری و کاربردی باشد. معیار کلی که برای روش کمترین مربعات جزئی در نظر گرفته شده است شاخص نیکویی برازش نام دارد که تعیین می‌کند که یک مدل از پیش تعیین شده چقدر برای داده‌های به دست آمده از نمونه مناسب است. مقدار این شاخص بین صفر و یک تغییر می‌کند و چنانچه بزرگتر یا مساوی ۰/۵ باشد، نشان‌دهنده مناسب بودن مدل می‌باشد. در جدول زیر میزان شاخص نیکویی برازش ۰/۴۷ نشان داده شده که بیانگر برازش مناسب مدل است.

جدول ۶. میزان شاخص نیکویی برازش مدل معادلات ساختاری

میزان شاخص نیکویی برازش (GoF)	شاخص مطلق
۰/۴۷	

در این پژوهش به منظور بررسی فرضیه‌ها، ابتدا ضرایب مسیر محاسبه شده و سپس معنی‌داری این ضرایب توسط آماره آزمون تی، مورد بررسی قرار گرفته است. جدول ۷ خلاصه نتایج آزمون‌های آماری را نشان می‌دهد.

جدول ۷. بررسی معنی‌داری مسیر جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش

مسیر	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آماره تی (t)	نتیجه
تمرکز ← اجتماعی‌سازی	-۰,۳۳۶	۰,۰۹۳	۳,۶۱۲	معنی‌دار
تمرکز ← درونی‌سازی	-۰,۲۴۳	۰,۱۱۸	۲,۰۰۶	معنی‌دار
تمرکز ← برونی‌سازی	-۰,۲۵۵	۰,۰۹۴	۲,۷۲۶	معنی‌دار
تمرکز ← ترکیب	-۰,۳۲۹	۰,۱۲۰	۲,۷۳	معنی‌دار
پیچیدگی ← اجتماعی‌سازی	-۰,۵۰۱	۰,۱۸۱	۲,۷۷۲	معنی‌دار
پیچیدگی ← درونی‌سازی	-۰,۲۷۵	۰,۱۱۲	۲,۴۶۴	معنی‌دار
پیچیدگی ← برونی‌سازی	-۰,۵۲۳	۰,۱۸۴	۲,۸۴۷	معنی‌دار
پیچیدگی ← ترکیب	-۰,۴۲۶	۰,۱۴۶	۲,۹۲۶	معنی‌دار
رسمیت ← اجتماعی‌سازی	-۰,۰۹۴	۰,۱۴۱	۰,۶۶۷	غیرمعنی‌دار
رسمیت ← درونی‌سازی	-۰,۴۲۳	۰,۰۸۹	۴,۷۵۵	معنی‌دار
رسمیت ← برونی‌سازی	-۰,۲۱۳	۰,۰۸۶	۲,۴۶۸	معنی‌دار
رسمیت ← ترکیب	-۰,۲۹۳	۰,۱۰۵	۲,۷۹۳	معنی‌دار
ساختار سازمانی ← مدیریت دانش	-۰,۵۰۹	۰,۲۵	۲,۰۲۸	معنی‌دار

همان‌گونه که مشاهده می‌شود مسیرهایی که دارای مقدار آماره تی (t) بیشتر از ۱,۹۶ می‌باشند، نشان از معنی‌دار بودن این مسیرها است. از سویی دیگر، منفی بودن ضرایب مسیر نشان می‌دهد که متغیرهای طراحی ساختار سازمانی دارای رابطه منفی با مؤلفه‌های اجرای مدیریت دانش هستند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد یازده فرضیه فرعی پژوهش تأیید می‌گردد و تنها رابطه بین رسمیت و اجتماعی کردن در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد مورد تأیید قرار نگرفت.

در مورد فرضیه اصلی پژوهش با توجه به جدول ۷، ضریب مسیر بین متغیرهای طراحی ساختار سازمانی و مدیریت دانش برابر با ۰/۵۰۹- است که مقداری منفی است. مقدار آماره تی (t) برابر ۲/۰۲۸ است که از ۱/۹۶ بیشتر بوده و بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنی‌دار است و وجود رابطه معنی‌دار و منفی بین متغیرهای طراحی ساختار سازمانی و مؤلفه‌های اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد تأیید می‌شود.

نتیجه‌گیری

همان‌طور که یافته‌های این پژوهش نشان داد، رابطه منفی و معنی‌داری بین متغیرهای طراحی ساختار سازمانی و مؤلفه‌های اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد وجود دارد که این موضوع بیانگر این است که لازمه موفقیت اجرای مدیریت دانش، وجود ساختار سازمانی مناسب است.

نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که بین تمرکز و ۴ مؤلفه مدیریت دانش، رابطه‌ای معنی‌دار و منفی وجود دارد. این واقعیت نشان‌دهنده آن است که جهت اجرای موفقیت‌آمیز مدیریت دانش باید اختیارات بیشتری به کارکنان داده شود و در اتخاذ تصمیمات سازمانی به مشارکت گرفته شوند. این نتایج در راستای نتایج پژوهش‌های داخلی (جعفری و همکاران، ۱۳۹۰؛ عبدی، ۱۳۸۹؛ سیدعامری و همکاران، ۱۳۸۷) و پژوهش‌های خارجی (پرتوسا و همکاران، ۲۰۱۰؛ ویلم و بیوالنس، ۲۰۰۹؛ لین، ۲۰۰۸) است. واقعیت این است که با توجه به تخصص و دانش بالای کارکنان کتابخانه‌ها به ویژه کتابداران، به کارگیری روش‌های اقتدارمآبانه جهت صدور دستورات سازمانی اساساً کارساز نیست.

همچنین نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین رسمیت و مؤلفه‌های درونی‌سازی، برون‌سازی و ترکیب رابطه‌ای معنی‌دار و منفی دیده می‌شود و فرضیه‌های مربوطه تأیید می‌گردد؛ اما بین رسمیت و اجتماعی‌سازی دانش رابطه‌ای معنی‌دار وجود نداشته و فرضیه آن تأیید نمی‌گردد. این امر بدان معنی است که هر چقدر قوانین و مقررات رسمی و استانداردهای شغلی رفتار کارکنان را در سازمان محدود نمایند، مؤلفه‌های اجرای مدیریت دانش شامل

درونی‌سازی، برونی‌سازی و ترکیب افزایش می‌یابد. این نتایج در راستای نتایج پژوهش‌های داخلی (جعفری و همکاران، ۱۳۹۰؛ عبدی، ۱۳۸۹؛ سیدعامری و همکاران، ۱۳۸۷) و پژوهش‌های خارجی (پرتوسا و همکاران، ۲۰۱۰؛ ویلم و بیوالنس، ۲۰۰۹؛ لین، ۲۰۰۸) است. در تمامی این پژوهش‌ها رسمیت با تولید و انتقال دانش دارای رابطه معکوس و معنی‌داری است. اما عدم تایید رابطه معنی‌دار رسمیت و اجتماعی‌سازی دانش که بر خلاف نتایج پژوهش‌های پیشین است را می‌توان به این واقعیت نسبت داد که تبدیل دانش پنهان به دانش پنهان دیگر در نتیجه تعاملات چهره‌به‌چهره کارکنان با یکدیگر، تحت تأثیر قوانین و مقررات سازمانی نیست و کارکنان کتابخانه‌های عمومی می‌توانند فارغ از رویه‌های رسمی در قالب رویه‌های غیررسمی مثل گفت‌وگوهای دوستانه نیز به انتقال دانش پنهان بپردازند.

در مورد عامل پیچیدگی سازمانی نیز نتایج حاکی از این است که رابطه معنی‌دار و معکوسی بین این عامل و کلیه مؤلفه‌های اجرای مدیریت دانش وجود دارد و این بدین معنی است که هرچه پیچیدگی سازمانی افزایش یابد، مؤلفه‌های اجرای مدیریت دانش کاهش می‌یابد. این نتایج با نتیجه پژوهش سیدعامری و همکاران (۱۳۸۷) هم‌راستا است؛ اما با نتیجه پژوهش لین (۲۰۰۸) در تضاد است. لین ادعا می‌کند که پیچیدگی بیشتر در سازمان به معنای وجود تخصص‌های بیشتر در سازمان است و این از عوامل انگیزشی تسهیم دانش در میان کارکنان است. در حالی که سیدعامری و همکاران (۱۳۸۷) بیان می‌دارند افزایش پیچیدگی ارتباطات میان کارکنان و واحدهای سازمانی را کند می‌کند؛ از این رو منجر به کاهش فرایند اشتراک دانش می‌گردند. به نظر می‌رسد در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد نیز افزایش پیچیدگی سازمانی، کندی ارتباطات درون‌سازمانی و در نتیجه کاهش مؤلفه‌های اجرای مدیریت دانش را در پی دارد.

پیشنهادهای

بر اساس نتایج به‌دست آمده از پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- با توجه به اینکه تمرکز با مؤلفه‌های اجرای مدیریت دانش رابطه معکوس و معنی‌دار دارد؛ لذا به مدیران کتابخانه‌های عمومی پیشنهاد می‌شود در اتخاذ تصمیم‌های

سازمانی از شیوه تصمیم‌گیری غیرمتمرکز استفاده نمایند و در حل مسائل سازمان به نظرات کلیه کارکنان توجه و به آنان مسئولیت واگذار نمایند.

- با توجه به اینکه رسمیت با مؤلفه‌های درونی‌سازی، برونی‌سازی و ترکیب رابطه معکوس و معنی‌دار دارد؛ لذا به مدیران کتابخانه‌های عمومی پیشنهاد می‌شود جهت آزادی عمل بیشتر کارکنان و در نتیجه بالا رفتن روحیه خلاقیت و نوآوری از تدوین و اجرایی نمودن رویه‌ها و قوانین و مقررات متعدد در جهت کنترل رفتار کارکنان خودداری کرده و با توجه به دانش بالای کتابداران به عنوان نیروهای متخصص از شیوه‌های غیررسمی کنترل استفاده نمایند. بهترین شیوه غیررسمی کنترل، کنترل نتایج به جای کنترل رفتار کارکنان است.

- با توجه به اینکه پیچیدگی با مؤلفه‌های اجرای مدیریت دانش رابطه معکوس و معنی‌دار دارد؛ لذا به مدیران کتابخانه‌های عمومی پیشنهاد می‌شود با کاهش سلسله مراتب سازمانی، کاهش عناوین شغلی، تیم‌سازی و استفاده از سیستم ارزیابی عملکرد و پاداش بر مبنای عملکرد تیمی زمینه اجرای موفقیت‌آمیز مدیریت دانش را فراهم نمایند.

منابع

- الوانی، سید مهدی؛ ناطق، تهمنه و فراحی، محمد مهدی (۱۳۸۶). نقش سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش سازمانی، *علوم مدیریت ایران*، ۲ (۵)، ۳۵-۷۰.
- جعفری، مهدی؛ گرجی، حسن ابوالقاسم؛ صالحی، مسعود و رستگاری مهر، بابک (۱۳۹۰). رابطه عوامل ساختاری و فرهنگی سازمان با استراتژی مدیریت دانش در مراکز آموزشی درمانی و عمومی دانشگاه علوم پزشکی تهران. *مدیریت سلامت*، ۱۴ (۴۵)، ۸۷-۹۶.
- دفت، ریچارد ال. (۱۳۸۱). *تئوری و طراحی سازمان*. ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رایبیز، استیفن (۱۳۹۱). *تئوری سازمان (ساختار و طرح سازمانی)*. ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد. تهران: صفار.
- رحمان سرشت، حسین؛ رادمرد، سید قادر و گلوانی، محمد (۱۳۹۰). رابطه ساختار سازمانی و مدیریت دانش (مطالعه ای در معاونت تولید قطعات پرسی شرکت ایران خودرو). *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۹ (۲۳)، ۳۱-۵۰.

- رضائیان، علی؛ احمدوند، علی محمد و تولایی، روح الله (۱۳۸۸). بررسی الگوهای راهبرد مدیریت دانش و راهبرد دانش در سازمان‌ها. *توسعه انسانی پلیس*، ۶ (۲۷)، ۳۳-۶۴.
- زعفریان، رضا؛ اسماعیل زاده، مونا و شاهی، نسا (۱۳۸۷). ارائه الگوی پیاده سازی مدیریت دانش در کسب و کارهای کوچک و متوسط (مطالعه موردی: شرکت نفت ایران زمین). *توسعه کارآفرینی*، ۱ (۲)، ۷۵-۱۰۲.
- زنگی‌آبادی، مهدیه (۱۳۸۱). *تحلیل توزیع فضایی و مکان‌یابی کتابخانه‌های عمومی با استفاده از سیستم اطلاعات جغرافیایی: مطالعه موردی شهر کرمان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.
- سید عامری، میرحسن؛ عرضه، کیوان و محرم‌زاده، مهرداد (۱۳۸۷). بررسی رابطه عوامل سازمانی (ساختار و تکنولوژی) سازمان تربیت بدنی کشور با استراتژی مدیریت دانش. *پژوهش در علوم ورزشی*، ۳ (۲۰)، ۱۵۷-۱۷۲.
- عبدی، فریدون (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین دو دسته از عوامل سازمانی (ساختار و فرهنگ) با مدیریت دانش در دانشگاه افسری امام علی (ع). *مدیریت نظامی*، ۱۰ (۳۹)، ۱۰۹-۱۳۰.
- مرادی، کریم (۱۳۹۰). *بررسی رابطه بین پیاده‌سازی نظام مدیریت دانش بر مهارت‌های مدیران (مطالعه موردی: بانک سپه مناطق کردستان، کرمانشاه، همدان و آذربایجان غربی)*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج.
- معصومی، مرضیه (۱۳۸۲). *ارزیابی و تحلیل توزیع فضایی و امکانات کتابخانه‌های عمومی شهر تهران، مطالعه موردی: منطقه ۱۲*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.
- منوریان، عباس؛ خیر اندیش، مهدی و عسگری، ناصر (۱۳۹۰). توسعه ابعاد ساختاری سازمان در تناسب با رویکرد مدیریت دانش. *مدیریت فن‌آوری اطلاعات*، ۳ (۷)، ۱۵۰-۱۳۳.

References

- Chen, C. & Huang, J. (2007). How Organizational Climate and Structure Affect Knowledge Management-The Social Interaction Perspective. *International Journal of Information Management*, 27 (2), 104-118.
- Chen, C.; Huang, J. & Hsiao, Y. (2010). Knowledge Management and Innovativeness: The Role of Organizational Climate and Structure. *International Journal of Manpower*, 31 (8), 1-23.
- Gandhi, S. (2004). Knowledge Management and Reference Services. *The Journal of Academic Librarianship*, 30 (5), 368-381.
- Kostagiolas, P. A. (2012). *Managing Intellectual Capital in Libraries: Beyond the Balance Sheet*. Oxford: Chandos Publishing.
- Lastres, S. A. (2011). *Knowledge Management in Changing World*. Retrieved March 14, 2012, from: <http://www.futureready365.sla.org/02/28/knowledge-management-in-a-changing-world>

- Liao, C.; Chuang, S. & To, P. (2011). How Knowledge Management Mediates the Relationship between Environment and Organizational Structure. *Journal of Business Research*, 64 (7), 728-736.
- Lin, W. B. (2008). The Effect of Knowledge Sharing Model. *Expert Systems with Application*, 34, 1508-1521.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company*. Oxford: university press.
- Pertusa-Ortega, E. M.; Zaragoza-Saez, P. & Claver-cortes, E. (2010). Can Formalization, Complexity, and Centralization Influence Knowledge Performance? *Journal of Business Research*, 63 (3), 310-320.
- Sarrafzadeh, M.; Martin, B. & Hazeri, A. (2010). Knowledge Management and Its Potential Applicability for Libraries. *Library Management*, 31 (3), 198-212.
- Tsang Ho, C. (2009). The Relationship between Knowledge Management Enablers and Performance. *Industrial Management & Data Systems*, (1) 109, 98-117.
- Willem, A. & Buelens, M. (2009). Knowledge Sharing in Inter-Unit Cooperative Episodes: The Impact of Organizational Structure Dimensions. *International Journal of Information Management*, 29 (2), 151-160.
- Zheng, W.; Yang, B. N. & Mclean, G. (2010). Linking Organizational Culture, Structure, Strategy, and Organizational Effectiveness: Mediating Role of Knowledge Management. *Journal of Business Research*, 63 (7), 763-771.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

رجوعی، مرتضی؛ عربشاهی، معصومه و مغانی، حمیده (۱۳۹۵). رابطه متغیرهای طراحی ساختار سازمانی و اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۲۲ (۱)، ۳۱-۵۲.