

تبیین نقش سبک رهبری کتابخانه‌های دانشگاهی در استقرار نظام مدیریت دانش

آناهیتا باواخانی^۱

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر سبک رهبری کتابخانه‌های دانشگاهی و بررسی نقش آن در استقرار نظام مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه الزهراء، بر مبنای مدل معادلات ساختاری انجام شده است.

روش‌شناسی: روش پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر ماهیت اجرا توصیفی - همبستگی از نوع علی است. جامعه آماری پژوهش تمامی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه الزهراء است. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد و با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، نمونه تعیین شده انتخاب شده است. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه سبک‌های مدیریتی لیکرت با ضریب پایایی $0/88$ و پرسش‌نامه مدیریت دانش با ضریب پایایی $0/92$ استفاده شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری کلموگروف - اسمیرنوف، تحلیل عاملی اکتشافی، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد عوامل مؤثر بر سبک رهبری کتابخانه‌های دانشگاهی شامل هشت شاخص است: انگیزش، کنترل، تصمیم‌گیری، رهبری، ارتباطات، تعامل - نفوذ، اهداف اجرایی و آموزش، و هدف‌گذاری. همچنین ابعاد استقرار نظام مدیریت دانش نیز شامل شش شاخص منابع انسانی، فناوری، فرایند دانشی، فرهنگ، ساختار و رهبری است. عوامل مؤثر بر سبک رهبری و استقرار مدیریت دانش، در سطح $0/01$ با یکدیگر رابطه معنادار و مستقیمی داشته و مؤلفه‌های رهبری، انگیزش، ارتباطات، تعامل - نفوذ، هدف‌گذاری، کنترل، و اهداف اجرایی و آموزش در سطح $0/01$ و

۱. دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش‌شناسی (گرایش بازیابی اطلاعات)، دانشگاه الزهراء ع

تصمیم‌گیری در سطح ۰/۰۵، با مدیریت دانش ارتباط معنادار و مستقیم دارند. همچنین مشخص شد از میان عوامل مؤثر بر سبک رهبری کتابخانه‌های دانشگاهی، ارتباطات و رهبری، همبستگی چندگانه معناداری با استقرار نظام مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه الزهراء داشته و ۴۷٪ تغییرات آن را پیش بینی می‌کند. **نتیجه‌گیری:** بر مبنای یافته‌های پژوهش، بین سبک رهبری و پیاده‌سازی نظام مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی، ارتباط معناداری وجود دارد و تغییرات متغیر ملاک پیاده‌سازی مدیریت دانش) ناشی از متغیر پیش‌بین (سبک رهبری) است. **کلیدواژه‌ها:** سبک رهبری، مدیریت دانش، کتابخانه‌های دانشگاهی، مدل تحلیل عاملی، دانشگاه الزهراء.

مقدمه و بیان مسئله

دنیای امروز به سبب گستردگی و پیچیدگی فوق‌العاده‌اش، علم یا هنر مدیریت جوامع را به صورت امری جدی و حیاتی مطرح ساخته است (سینق^۱، ۱۳۸۸). نتایج تحقیقات مرتبط با علم مدیریت مؤید این است که سرمایه‌های اصلی سازمان را منابع انسانی تشکیل می‌دهند و استفاده مؤثر و بهینه از این نیروهای بالقوه و انسانی، موفقیت و اثربخشی سازمان را تضمین می‌کند (سیدعامری، ۱۳۸۸). لذا یکی از ارکان اساسی مدیریت هر سازمان نیروی انسانی است و مهارت، انگیزه و توانایی‌های نیروی انسانی نقش عمده‌ای در دستیابی سازمان به اهداف خود را دارد (میرسپاسی، ۱۳۹۴). برای رسیدن به هدف‌های دور و نزدیک سازمان، از مدیر لایق و مسئول حرفه‌ای انتظار می‌رود که با استفاده از اصول مدیریت، به کارگیری شیوه‌های مناسب، برقراری روابط انسانی مناسب و در نهایت سبک مدیریت شایسته، سازمانی خلاق و پربار ایجاد کند و بتواند محیطی آرام و عاری از اضطراب و دغدغه مهیا سازد (حقانی، عزیزی، و رسولی نژاد، ۱۳۸۹). کتابداران به عنوان نیروی انسانی متخصص کتابخانه، نقش بسزایی در تحقق هدف‌های این سازمان دارند. مدیر کتابخانه می‌تواند با مشارکت دادن کتابداران در امر اداره کتابخانه، در کنار استفاده از توانایی‌های آنها، موجب ایجاد رضایت و انگیزه برای

ارائه خدمات بهتر در آنان شود. ارتقا در سطح خدمات کتابخانه‌ها و استقرار نظامی که بتوان دانش سازمانی و علمی را مدیریت کرد (مدیریت دانش)، به کتابدارانی نیاز دارد که با سطح مهارت و انگیزه بالا، خدماتی با کیفیت‌تر از گذشته برای کاربران خود فراهم آورند.

براین اساس، مدیر در نقش رهبری یک سازمان، مانند مدیر یک کتابخانه، می‌تواند سبک‌های متفاوتی را در هدایت نیروی انسانی و مجموعه تحت مدیریت خود انتخاب کند (مصدق راد، ۱۳۸۴). سبک مدیریت به نگرش و دید کلی مدیر در انجام وظایف، کارکردهای تصمیم‌گیری، روش‌های ایجاد انگیزش و الگوی ارتباطی اشاره دارد. این مفهوم نشان‌دهنده طرز تلقی مدیر از سازمان و متغیرهای مختلف و متعدد آن است و بر میزان و چگونگی استفاده مدیریت از قدرت، کنترل، حمایت و سایر عوامل سازمانی تمرکز دارد (شرمرهورن^۱، ۱۳۸۶). گفتنی است، سبک‌های مدیریتی متفاوتی وجود دارد که از آن میان می‌توان به سبک مدیریتی لیکرت، سبک مدیریتی متمرکز و غیرمتمرکز و جز آن اشاره کرد. لیکرت به مدت سی سال سازمان‌ها را مورد مطالعه جدی قرار داد و بر اساس مطالعات خود، سبک‌های مدیریتی را بر حسب درجه اعتماد مدیریت به کارکنان و سازوکارهای مورد استفاده برای انگیزش آنان و کمیّت و کیفیت تعامل میان مدیریت و کارکنان و عواملی از این قبیل، به چهار نظام (آمرانه، آمرانه - خیرخواهانه، مشورتی و مشارکتی) تقسیم کرد (حریری، ۱۳۷۹). الگوهای رفتاری مناسب مدیر در هر سازمان باعث به وجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در کارکنان می‌شود و میزان رضایت آنها را از شغل و حرفه خویش افزایش می‌دهد. لذا انتخاب سبک مدیریتی مناسب، باعث همراهی بیشتر مجموعه و کارکنان تحت سرپرستی همراه با استقرار برنامه‌های مدّ نظر، از جمله استقرار نظام مدیریت دانش می‌شود.

از سوی دیگر، همواره دانش به عنوان دارایی ارزشمند و یک منبع و سرمایه راهبردی در سازمان مطرح است و ارائه خدمات با کیفیت و اقتصادی بدون بهره‌گیری و مدیریت این

1. Schermerhorn

منبع ارزشمند، کاری دشوار و اغلب غیرممکن است (عبدی و آماسنین^۱، ۲۰۱۴). در این راستا، مفهوم جدیدی به نام مدیریت و به تبع آن نظام‌های مدیریت دانش به وجود آمد. مدیریت دانش با نوآوری الگوهای مختلف، نقاط مشترک بسیاری با مهارت‌های مدیریتی و یادگیری سازمان دارد (بونفیلد، ۲۰۰۹). در ابتدا مدیریت دانش بر نظام‌های اطلاعاتی متمرکز بود و سپس نیروی خود را به سوی توسعه مدیریت سرمایه فکری و مهارت‌های مدیریتی تغییر داد. با تحلیل دانش و اهمیت ویژگی‌های آن در حیطه عملکرد سازمان‌ها، می‌توان دریافت که برخورداری از دانش و اطلاعات روزآمد برای ادامه حیات سازمان‌ها، به ضرورتی انکارناپذیر تبدیل شده است. لذا این نتیجه حاصل می‌شود که جامعه فراصنعتی امروز جامعه‌ای اطلاعاتی است که در آن به تدریج فناوری‌های نیروافزا جای خود را به فناوری‌های دانش‌افزا می‌دهند (هاریهاران^۲، ۲۰۱۱). مدیران تلاش می‌کنند تا از طریق مدیریت دانش، دانش انباشته شده در ذهن اعضای سازمان را استخراج و آن را میان تمامی کارکنان تسهیم کنند.

مدیریت دانش به سازمان‌ها کمک می‌کند تا اطلاعات مناسب، در زمان مناسب برای تصمیم‌گیری‌های درست در اختیار افراد مناسب قرار گیرد (ویگ^۳ و پروساک، ۲۰۰۹). «ایپ» به نقل از «سیونق و همکاران» اشتراک دانش را به معنای آگاهی از نیازهای دانشی، ساخت زیرساخت‌های فنی و نظام‌مند و دسترس‌پذیر ساختن دانش برای افراد نیازمند به دانش، تعریف می‌کند (سیونگی^۴ و بوریون، ۲۰۰۸). «هیلبورد»^۵ (۲۰۰۸) مدیریت دانش را فرایند به دست آوردن تخصص گروهی در یک سازمان می‌داند که بالاترین درآمد و ارزش را به وجود می‌آورد. به نظری، این تخصص می‌تواند در پایگاه داده، اسناد و مغز افراد وجود داشته باشد و مبادله شود. به نظر «بات» مدیریت دانش فرایند ایجاد، تأثیر، ارائه، توزیع و کاربرد دانش است. معمولاً این پنج عامل برای ایجاد،

1. Abdi & Amatsenin

2. Hariharan, A

3. Wiig & Prusak

4. Seonghee & Boryung

5. Hilboard

نگهداری و احیای قابلیت‌های سازمانی مدنظر است (بات^۱، ۲۰۰۸). با توجه به آنچه گفته شد، همچنین با توجه به اهمیت نوع سبک رهبری در سازمان‌ها از یک سو و تمایل به استقرار نظام مدیریت دانش از سوی دیگر، همچنین لزوم پیوند و تقابل مناسب میان این دو مقوله در سازمان‌های امروزی، می‌توان مسئله اصلی پژوهش حاضر را این‌گونه مطرح نمود: سبک رهبری در کتابخانه‌های دانشگاه الزهراء چه تأثیر و نقشی در استقرار نظام مدیریت دانش در این کتابخانه‌ها دارد؟

پرسش‌های پژوهش

بررسی‌های پژوهشگر نشان داد تاکنون پژوهش‌های اندکی به بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر سبک رهبری کتابخانه‌های دانشگاهی و در عین حال، ارتباط آن با استقرار نظام مدیریت دانش پرداخته‌اند. تحقیقات صورت گرفته نیز محدود و موردی بوده است. در نتیجه، پژوهش حاضر ضمن شناسایی دقیق عوامل مؤثر بر سبک رهبری کتابخانه‌های دانشگاهی، ارتباط آن با استقرار نظام مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه الزهراء را نیز بررسی می‌کند. بر این اساس، هدف اصلی پژوهش حاضر، شناسایی عوامل مؤثر بر سبک رهبری کتابخانه‌های دانشگاهی و رابطه آن با استقرار نظام مدیریت دانش است که برای دستیابی به آن، سؤال‌های زیر تدوین شده است:

- ۱) عوامل مؤثر بر سبک رهبری کتابخانه‌های دانشگاهی دانشگاه الزهراء کدامند؟
- ۲) ابعاد مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی دانشگاه الزهراء کدامند؟
- ۳) آیا میان عوامل مؤثر بر سبک رهبری کتابخانه‌های دانشگاهی و نظام مدیریت دانش، رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۴) آیا عوامل مؤثر بر سبک رهبری کتابخانه‌های دانشگاهی، رابطه مؤثری با نظام مدیریت دانش دارند؟

مروری کوتاه بر پیشینه پژوهش

برخی از مطالعات صورت گرفته توسط سایر پژوهشگران، در پیوند با دو متغیر اصلی پژوهش حاضر - مدیریت کتابخانه‌های دانشگاهی و مدیریت دانش - به شرح زیر است:

پژوهش «جان محمدی» (۱۳۸۸) به منظور بررسی سبک مدیریت حاکم بر کتابخانه‌های دانشگاه تهران از دیدگاه مدیران و کارکنان و تبیین رابطه بین سبک رهبری مدیران با خلاقیت آنان، انجام گرفت. برای ارزیابی مؤلفه‌های مذکور از پژوهش پیمایشی استفاده شد. نتایج پژوهش حاکی از وجود تفاوت معنادار بین دیدگاه مدیران و کارکنان درباره سبک رهبری حاکم بر کتابخانه‌های دانشگاه تهران بود. مدیران سبک رهبری خود را با توجه به سبک‌های چهارگانه لیکرت، سبک سه و بسیار نزدیک به سبک چهار (مشارکتی) اعلام کردند، در حالی که کارکنان سبک رهبری مدیرانشان را سبک سه لیکرت یعنی مشورتی و متمایل به سبک دو (آمرانه - خیرخواهانه) ارزیابی کردند. همچنین بر مبنای یافته‌های این پژوهش، میان سبک رهبری مدیران و میزان خلاقیت آنان رابطه معناداری وجود نداشت. ضمن اینکه بین میزان خلاقیت مدیران کتابخانه‌ها با سمت هیئت علمی و مدیران کتابخانه‌ها با سمت کتابدار، تفاوت معناداری مشاهده نشد. یافته‌های پژوهش «علیزاده، حسن‌زاده و مؤمنی» (۱۳۹۳) نشان داد سبک مدیریت حاکم بر کتابخانه‌ها، سبک آمرانه - خیرخواهانه لیکرت بوده است. یافته‌های پژوهش «زندیان، ریاحی نژاد و کشاورز» (۱۳۹۰) نشان داد سبک مدیریتی حاکم با توجه به شاخص‌های هشتگانه، سبک دو و متمایل به سبک سه لیکرت یعنی آمرانه - خیرخواهانه و متمایل به سبک مشورتی است. در پژوهش «ربیعی، حسینی و خواجوی» (۱۳۸۸) وضعیت رهبری در شهرداری تهران برای استقرار مدیریت دانش، مناسب ارزیابی شده است. یافته‌های پژوهش «نجف بیگی، صراف‌زاده و طاهری لاری» (۱۳۹۰) نشان داد فرهنگ سازمانی با محوریت: فرهنگ یادگیری، اعتماد و همکاری، ساختار سازمانی حول: عدم تمرکز و رسمیت، همچنین حمایت فناوری اطلاعات و انگیزش کارکنان مهم‌ترین زیرساخت‌های مورد نیاز پیاده‌سازی مدیریت دانش در سطح

سازمان‌های دولتی مورد مطالعه است. یافته‌های پژوهش «کشاورز» (۱۳۸۷) نشان داد سبک مدیریت کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی تهران با توجه به شاخص‌های هشت‌گانه، سبک دو و متمایل به سبک سه لیکرت یعنی سبک آمرانه - خیرخواهانه و متمایل به سبک مشورتی است.

یافته‌های پژوهش «کازلاوسکا»^۱ (۱۹۹۹) بیان داشت رضایت شغلی کتابداران رابطه قوی و مستقیمی با سبک رهبری مدیران دارد؛ بدین معنا که هرچه رهبر به زیردستان خود استقلال بیشتری بدهد، موجب بالارفتن رضایت شغلی آنان می‌شود. یافته‌های «بوهیجی و همکاران»^۲ (۲۰۱۴) نشان داد زیرساخت‌های مورد نیاز برای پایه‌گذاری مدیریت دانش عبارتند از: زیرساخت همکاری، زیرساخت دارایی انسان، زیرساخت حافظه سازمانی، زیرساخت شبکه انتقال دانش و زیرساخت هوش سازمانی. یافته‌های پژوهش «کراو»^۳ (۲۰۰۵) نشان داد رهبری طبق مدل کراو که مبتنی بر رهبری مشارکتی است، هم رضایت شغلی کتابداران و هم میزان خدمات ارائه شده به کاربران را در بخش مرجع کتابخانه‌های دانشگاهی گسترش خواهد داد. در مطالعه‌ای که «خان»^۴ (۲۰۰۵) انجام داد، برخی از عوامل زیرساختی برای پیاده‌سازی مدیریت دانش شناسایی شد که عبارتند از: فرهنگ سازمانی حامی مدیریت دانش به منظور تشویق همکاری بین کارکنان و ایجاد فرهنگ اعتماد که از طریق آن فرایند پیاده‌سازی مدیریت دانش تسهیل می‌شود (خان، ۲۰۰۵). «پاسپانجالی و بیجایالاکسمی»^۵ (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان «مدیریت مشارکتی در کتابخانه‌های دانشکده پزشکی اریسا» وضعیت غالب مدیریت در سایر حوزه‌های پزشکی مشارکتی‌تر را بررسی کردند. به نظر می‌رسد در هیئت مدیره، انگیزه بیشتری برای موفقیت در سازمان وجود دارد و مدیران علاقه داشتند برای موفق شدن در فرایند مدیریت، مشارکت کنند.

1. Kazlauskas

2. Buheji, Al-Hasan, Thomas, Melle

3. Crowe

4. Kuan

5. Puspanjali & Bijjalaxmi.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ نحوه جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش، کتابداران و کاربران کتابخانه‌های دانشگاه الزهرا (س) به تعداد ۵۵۷ نفر است. برای انتخاب تعداد نمونه آماری، روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شده است و برای تعیین حجم نمونه، فرمول نمونه‌گیری کوکران با خطای نمونه‌گیری ۰/۰۶ به کار گرفته شده که حجم نمونه ۱۸۰ نفر محاسبه شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، آمار پارامتریک و آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف (بررسی نرمال بودن متغیرها)، تحلیل عاملی اکتشافی (شناسایی عوامل مؤثر بر نظام مدیریت کتابخانه‌ها و ابعاد مدیریت دانش)، ضریب همبستگی پیرسون (بررسی رابطه متغیرها) و رگرسیون گام به گام (بررسی قابلیت پیش‌بینی متغیر ملاک توسط متغیر پیش‌بین) به کار گرفته شده است. ابزار مورد استفاده در این پژوهش شامل دو پرسش‌نامه است: پرسش‌نامه سبک‌های مدیریت لیکرت که با هشت شاخص در قالب ۳۶ سؤال و پرسش‌نامه مدیریت دانش با شش شاخص در قالب ۳۷ سؤال بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای تنظیم شده است. ضریب قابلیت اعتماد پرسش‌نامه اول برابر ۰/۸۸ و پرسش‌نامه دوم ۰/۹۲ به دست آمد. روایی ابزار با اخذ نظرهای تعدادی از استادان حوزه مدیریت و رفع ابهام‌های محتوایی آن، حاصل شد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های حاصل از پژوهش بر اساس سؤال‌های مطرح شده بررسی و نتایج در چارچوب این سؤال‌ها بیان شد. قبل از بررسی سؤال‌های اصلی نتایج توصیفی پژوهش بیان شده است.

آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای متغیر «نظام مدیریت» با مقدار ۱/۳۵۶ و سطح معناداری ۰/۱۸۹ و برای متغیر «مدیریت دانش» با مقدار ۰/۱۷۸ و سطح معناداری ۰/۰۹۸، فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع متغیرها را تأیید کرد. لذا مشخص شد که

این متغیرها توزیع نرمال دارند. با فرض قراردادن متغیرها در مقیاس فاصله‌ای، می‌توان آمار پارامتریک را برای تحلیل به کار گرفت.

۱) عوامل مؤثر بر سبک رهبری کتابخانه‌های دانشگاهی دانشگاه الزهرا کدامند؟
 برای پاسخگویی به این سؤال، تحلیل عاملی اکتشافی و روش مؤلفه‌های اصلی (PC) به کار گرفته شد. پس از تحلیل عاملی، سؤال‌های دارای بار عاملی کمتر از ۰/۳، از تحلیل خارج شدند. به منظور بررسی مناسب بودن نمونه برای انجام دادن تحلیل عاملی آزمون کفایت (KMO) ۰/۷۸ و بارتلت با ضریب معناداری ۰/۰۰۰، درجه آزادی ۵۸۵ و ضریب خی دو برابر با ۳۰۸۷/۵۷۱ اجرا شد که نشان داد حجم نمونه برای تحلیل عاملی مناسب است.

جدول ۱. آزمون کفایت نمونه کایزر و بارتلت

| اندازه آزمون کایزر-مایر-اولکین (KMO) | ۰/۷۸ |
|--------------------------------------|------------|
| اندازه آزمون بارتلت | ضریب خی دو |
| | ۳۰۸۷/۵۷۱ |
| | درجه آزادی |
| سطح معنی داری | ۰/۰۰۰ |

ملاک استخراج عوامل پرسش‌نامه، شیب نمودار اسکری و ارزش ویژه بود که با روش چرخش واریانس سنجیده شد. جدول زیر نیز نشان دهنده هشت عامل است که در مجموع ۵۴/۵۸ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کنند.

جدول ۲. واریانس تبیین شده به وسیله عامل‌ها

| عامل‌ها | بارگذاری مجموع مربعات | | | بارگذاری مجموع مربعات چرخش یافته | | |
|-----------|-----------------------|--------------|--------------------|----------------------------------|--------------|--------------------|
| | جمع کل | درصد واریانس | درصد واریانس تجمعی | جمع کل | درصد واریانس | درصد واریانس تجمعی |
| عامل یک | ۷/۵۸۹ | ۲۲/۷۳۷ | ۲۲/۷۳۷ | ۶/۸۷۶ | ۱۹/۶۴۵ | ۱۹/۶۴۵ |
| عامل دو | ۵/۳۵۶ | ۱۵/۳۰۴ | ۳۸/۰۴۲ | ۵/۱۸۶ | ۱۴/۸۱۶ | ۳۴/۴۶۲ |
| عامل سه | ۳/۴۰۸ | ۹/۷۳۸ | ۴۷/۷۷۹ | ۳/۲۳۱ | ۹/۲۳۱ | ۴۳/۶۹۳ |
| عامل چهار | ۲/۲۱۵ | ۶/۳۲۸ | ۵۴/۱۰۷ | ۳/۲۲۳ | ۹/۲۰۸ | ۵۲/۹۰۱ |
| عامل پنج | ۱/۵۵۴ | ۴/۴۳۹ | ۵۸/۵۴۶ | ۱/۹۷۶ | ۵/۶۴۵ | ۵۸/۵۴۵ |

۲) ابعاد مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی دانشگاه الزهراء کدامند؟
 برای بررسی مناسب بودن نمونه برای انجام دادن تحلیل عاملی، آزمون کفایت KMO
 ۰/۸۱ و بارتلت با سطح معناداری ۰/۰۰۰، درجه آزادی ۳۳۴ و ضریب خی دو برابر با
 ۱۴۱۹/۳۹۵ اجرا شد که نشان داد حجم نمونه برای تحلیل عاملی مناسب است.

جدول ۴. آزمون کفایت نمونه کایزر و بارتلت

| ۰/۸۱ | اندازه آزمون کایزر- مایر- اولکین (KMO) | |
|----------|--|---------------------|
| ۱۴۱۹/۳۹۵ | ضریب خی دو | اندازه آزمون بارتلت |
| ۳۳۴ | درجه آزادی | |
| ۰/۰۰۰ | سطح معنی داری | |

ملاک استخراج عوامل پرسش نامه، شیب نمودار اسکری و ارزش ویژه بود که با روش چرخش واریماکس سنجیده شد. در جدول ۶ بارهای عاملی هر یک از سؤال‌ها و عامل‌های تبیین شده به وسیله آنها بیان شده است. چنانکه مشخص است، شش عامل با بارهای عاملی معنادار استخراج و براساس پیشینه پژوهش عامل‌ها نام‌گذاری شد. این شش عامل با یکدیگر ۷۱/۳۵٪ از واریانس کل مقیاس را تبیین می‌کنند.

جدول ۵. واریانس تبیین شده به وسیله عامل‌ها

| بارگذاری مجموع مربعات چرخش یافته | | | بارگذاری مجموع مربعات | | | عامل‌ها |
|----------------------------------|-----------------|--------|-----------------------|-----------------|--------|-----------|
| درصد واریانس تجمعی | درصد واریانس | جمع کل | درصد واریانس تجمعی | درصد واریانس | جمع کل | |
| ۱۸/۷۷۴ | ۱۸/۷۴۴ | ۴/۴۴۶ | ۳۰/۴۰۱ | ۳۰/۴۰۱ | ۸/۱۰۰ | عامل یک |
| ۳۰/۶۹۳ | ۱۱/۹۵۰ | ۲/۹۸۷ | ۳۹/۹۴۲ | ۹/۵۴۱ | ۲/۳۸۵ | عامل دو |
| ۴۱/۸۷۱ | ۱۱/۱۷۷ | ۲/۷۹۴ | ۴۹/۳۲۵ | ۹/۳۸۳ | ۲/۳۴۶ | عامل سه |
| ۵۱/۲۰۳ | ۹/۳۳۳ | ۲/۳۳۳ | ۵۵/۲۴۶ | ۵/۹۲۱ | ۱/۴۸۰ | عامل چهار |
| ۵۹/۴۳۳ | ۸/۲۲۹ | ۲/۰۵۷ | ۶۰/۶۱۰ | ۵/۴۶۳ | ۱/۳۴۱ | عامل پنج |
| ۶۵/۳۱۳ | ۵/۸۸ | ۱/۶۱۲۰ | ۶۵/۳۱۳ | ۴/۷۰۳ | ۱/۱۷۶ | عامل شش |

| ردیف | متغیر | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۶ | ۷ | ۸ | ۹ | ۱۰ |
|------|--------------|------|-------|------|-------|-------|------|------|------|------|----|
| ۴ | تعامل-نفوذ | ۰/۶۶ | ۰/۵۱ | ۰/۴۷ | | | | | | | |
| ۵ | تصمیم‌گیری | ۰/۵۴ | ۰/۵۹ | ۰/۳۸ | ۰/۲۲* | | | | | | |
| ۶ | هدف‌گذاری | ۰/۴۳ | ۰/۲۳* | ۰/۶۵ | ۰/۶۲ | ۰/۴۲ | | | | | |
| ۷ | کنترل | ۰/۵۴ | ۰/۴۷ | ۰/۴۴ | ۰/۳۳ | ۰/۴۶ | ۰/۳۹ | | | | |
| ۸ | اهداف‌اجرایی | ۰/۶۱ | ۰/۷۱ | ۰/۵۷ | ۰/۱۸* | ۰/۳۷ | ۰/۷۲ | ۰/۳۶ | | | |
| ۹ | نظام‌مدیریت | ۰/۵۹ | ۰/۶۶ | ۰/۴۹ | ۰/۴۷ | ۰/۶۳ | ۰/۵۱ | ۰/۴۷ | ۰/۶۲ | | |
| ۱۰ | مدیریت‌دانش | ۰/۵۵ | ۰/۴۱ | ۰/۶۵ | ۰/۳۶ | ۰/۲۶* | ۰/۴۶ | ۰/۳۸ | ۰/۴۸ | ۰/۴۶ | |

چنانکه در جدول ۷ مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین نظام مدیریت و استقرار مدیریت دانش (۰/۴۶) نشان‌دهنده ارتباط معنادار بین نظام مدیریت و استقرار مدیریت دانش در سطح ۰/۰۱ است. ضریب به دست آمده حاکی از این موضوع است که با به کارگیری سبک‌های رهبری بهتر، شرایط جهت استقرار مدیریت دانش بیشتر فراهم می‌شود. همچنین ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های رهبری، انگیزش، ارتباطات، تعامل-نفوذ، هدف‌گذاری، کنترل، اهداف اجرایی و آموزش با استقرار مدیریت دانش، نشان‌دهنده ارتباط مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۱ بین آنهاست. تنها مؤلفه «تصمیم‌گیری» ارتباط مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۵ با استقرار مدیریت دانش دارد. (۴) آیا عوامل مؤثر بر سبک رهبری کتابخانه‌های دانشگاهی، رابطه مؤثری با نظام مدیریت دانش دارند؟

برای پاسخگویی به این پرسش از رگرسیون گام به گام استفاده شد. نتایج نشان داد از میان عوامل مؤثر بر نظام مدیریت، «ارتباطات» و «رهبری» با استقرار مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی همبستگی چنگانه معنادار دارند. با توجه به مقدار ضریب تعیین (R^2) به دست آمده، می‌توان گفت ارتباطات و رهبری ۰/۴۷ از استقرار مدیریت دانش را پیش‌بینی می‌کند.

جدول ۸. نتایج رگرسیون گام به گام میان نظام مدیریت و مدیریت دانش

| ضرایب رگرسیون | | ضریب تعیین تعدیل شده | ضریب تعیین | ضریب همبستگی | شاخص‌ها |
|---|---|-------------------------|----------------|-----------------|------------------|
| ۲ | ۱ | R ² | R ² | R | متغیر پیش بین |
| | $\beta = 0/35$ $t = 4/42$ $sig = 0/000$ | 0/437 | 0/44 | 0/66 | ارتباطات |
| $\beta = 0/23$ $t = 2/85$ $sig = 0/000$ | $\beta = 0/30$ $t = 3/72$ $sig = 0/000$ | 0/47 | 0/476 | 0/69 | ارتباطات و رهبری |

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر شناسایی عوامل مؤثر بر سبک رهبری کتابخانه‌های دانشگاهی و رابطه آن با استقرار نظام مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه الزهراء بوده است. یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش‌های «جان محمدی» (۱۳۸۸)، «علیزاده، حسن‌زاده و مؤمنی» (۱۳۹۳)؛ «زندیان، ریاحی نژاد و کشاورز» (۱۳۹۰)؛ «ربیعی، حسینی و خواجه‌وی» (۱۳۸۸)، «نجف بیگی، صرّافی‌زاده و طاهری لاری» (۱۳۹۰)، «کازلاوسکا» (۱۹۹۹)، «شارما و ویکراماسینگ» (۲۰۰۲)، «کراو» (۲۰۰۵)، «خان» (۲۰۰۵)، «پاسپانجالی و بیجایا لاکسمی» (۲۰۱۰) همسوست. به عبارت دیگر، پژوهش‌های مذکور نیز به این نتیجه دست یافتند که بین سبک رهبری و پیاده‌سازی مدیریت دانش، ارتباط معناداری وجود دارد و مقداری از تغییرات متغیر مالاک (پیاده‌سازی مدیریت دانش)، ناشی از متغیر پیش بین (سبک رهبری) است.

نتایج تحلیل عاملی پژوهش نشان داد، رهبری، انگیزش، ارتباطات، تعامل - نفوذ، تصمیم‌گیری، هدف‌گذاری، کنترل، و اهداف اجرایی و آموزشی، عوامل مؤثر بر نظام مدیریت کتابخانه‌های دانشگاهی می‌باشند. همچنین، در این پژوهش، ابعاد استقرار مدیریت دانش، مبتنی بر ساختار، فرهنگ، فناوری، منابع انسانی، فرایندهای دانشی و

رهبری به دست آمد که منطبق بر یافته‌های نظری پژوهش است. از این رو، پژوهش حاضر نیز برای استقرار نظام مدیریت دانش بر این عوامل تأکید دارد.

نتایج تحلیل همبستگی نشان داد عوامل مؤثر بر نظام مدیریت کتابخانه‌های دانشگاهی و نیز مؤلفه‌هایی، از جمله رهبری، انگیزش، ارتباطات، تعامل - نفوذ، تصمیم‌گیری، هدف‌گذاری، کنترل، اهداف اجرایی و آموزش با استقرار نظام مدیریت دانش، ارتباط معنادار دارند. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد از میان عوامل مؤثر بر نظام مدیریت کتابخانه‌های دانشگاهی، ارتباطات و رهبری، می‌توانند استقرار نظام مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه الزهرا را پیش‌بینی کنند. بر این اساس، می‌توان با بهبود و ارتقای عوامل مؤثر بر سبک رهبری کتابخانه‌های دانشگاهی، زمینه مناسب را برای استقرار نظام مدیریت دانش فراهم کرد. در راستای نتایج به دست آمده، «کازلاوسکا» (۱۹۹۹) بیان کرده است هرچه رهبر به نیروی انسانی خود استقلال بیشتری بدهد، موجب بالارفتن و بهبود شرایط استقرار نظام مدیریت دانش خواهد شد و «خان» (۲۰۰۵) معتقد است از بین عوامل زیرساختی برای پیاده‌سازی مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی به منظور تشویق همکاری بین کارکنان، حامی مدیریت دانش است و از طریق ایجاد فرهنگ اعتماد، فرایند پیاده‌سازی مدیریت دانش را تسهیل می‌کند.

از آنجا که مهارت، انگیزه و توانایی‌های کارکنان کتابخانه‌ها، نقش بسزایی در دستیابی به هدف‌های سازمانی دارد و نتایج تحقیق حاضر نیز مؤید این مطلب است، به کارگیری اصول مدیریت، به کارگیری شیوه‌های مناسب انگیزش، برقراری روابط انسانی مناسب، تعیین هدف‌ها و مشارکت کارکنان در هدف‌گذاری و تصمیم‌گیری و در نهایت سبک رهبری شایسته‌سالار، سازمانی خلاق و پربار را توسط مدیریت و مسئولان کتابخانه‌ها ایجاد می‌کند. همچنین، مشارکت دادن کتابداران در امر اداره کتابخانه در کنار استفاده از توانایی‌های آنها، موجب ایجاد رضایت و انگیزه برای ارائه خدمات بهتر در آنان می‌شود و ارتقای سطح خدمات کتابخانه‌ها را در پی خواهد داشت. بدیهی است، استقرار نظامی که بتواند دانش سازمانی و علمی را با آن مدیریت کرد، نیازمند

بهره‌گیری از دانش علمی کارکنانی است که با سطح مهارت و انگیزه بیشتری بتوانند خدماتی با کیفیت‌تر از گذشته به کاربران خود ارائه دهند. با توجه به نتایج این پژوهش، به منظور شناسایی و بهبود عوامل مؤثر بر سبک رهبری کتابخانه‌های دانشگاهی و به تبع آن بهبود شرایط استقرار مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه الزهرا، پیشنهاد می‌شود:

- ضمن توجه به مؤلفه‌های مؤثر و کلیدی حاکم بر سبک رهبری کتابخانه‌ها، راهبرد مدیریتی مناسب و متناسب با نظام مدیریت دانش را به کار گیرند.
 - با ایجاد انگیزه در کارکنان و کتابداران از طریق اجرای برنامه‌های تشویقی - انگیزشی، به همکاری کتابداران در استقرار مدیریت دانش کمک کنند.
 - کانال‌های ارتباطی مناسبی جهت ارتباط مدیران با کارکنان، کارکنان با کاربران و کاربران با مدیران فراهم کنند.
 - از طریق تعامل‌های حرفه‌ای، سعی در نفوذ و تأثیرگذاری بر کارکنان کتابخانه‌ها داشته باشند.
 - در تصمیم‌گیری‌ها از مشارکت کتابداران و متخصصان اطلاع‌رسانی بهره بگیرند.
 - ضمن هدف‌گذاری برای انجام مأموریت‌ها، از تفکر جمعی کارکنان برای تعیین هدف‌ها استفاده کنند.
 - مکانیزم‌های کنترلی متناسب با سبک رهبری حاکم بر کتابخانه و سطح کتابداران را تعریف و از آنها استفاده کنند.
 - در نهایت، به آموزش کارکنان کتابخانه‌ها در راستای انجام وظایف سازمانی همت گمارند.
- در نظر گرفتن عوامل مذکور و پیاده‌سازی آنها، شرایط مطلوبی را برای بهبود سبک رهبری کتابخانه‌های موجود در دانشگاه الزهرا فراهم می‌سازد و در نهایت موجب تسهیل استقرار نظام مدیریت دانش خواهد شد.

منابع

- جان محمدی، مریم (۱۳۸۸). بررسی رابطه سبک رهبری مدیران کتابخانه‌ها و میزان خلاقیت آنان (مورد مطالعه: کتابخانه‌های دانشگاه تهران)، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*، دانشگاه تربیت مدرس، رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی.
- حریری، نجلا (۱۳۷۹). «مدیریت مشارکتی و کاربرد آن در کتابخانه‌ها»، *فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات*، ۱۱(۴)، ۸۸-۱۰۵.
- حقانی، محمود؛ حبیب عزیزی و عبدالحسین رسولی نژاد (۱۳۸۹). «تأثیر سبک‌های مدیریت و ویژگی‌های شخصیتی مدیران بر بهداشت روانی کارکنان سازمان‌ها و ادارات دولتی استان تهران»، *فارسوی مدیریت*، ۴(۱۱)، ۱۶۳-۱۸۷.
- ربیعی، علی؛ میرزا حسن حسینی و زینب خواجوی (۱۳۸۸). «طراحی مدل پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی (شهرداری تهران)»، *پژوهش‌های مدیریت*، ۲(۶)، ۱۷۵-۱۵۹.
- زندیان، فاطمه؛ نصرت ریاحی‌نیا و لیلا کشاورز (۱۳۹۰). «شناسایی سبک مدیریت مدیران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران و ارتباط آن با رضایت شغلی کتابداران»، *نشریه تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی*، ۵۷، ۸۷-۱۰۹.
- سیدعامری، میرحسین (۱۳۸۸). «تبیین رابطه بین مولفه‌های مدیریت مشارکتی به عنوان یک شوه موثر و انگیزش شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی آذربایجان غربی»، *مدیریت ورزشی*، ۱، ۵-۱۷.
- سینق، موهیندر (۱۳۸۸). *مدیریت کتابخانه و نظام اطلاع‌رسانی*، ترجمه غلامرضا فدایی. تهران: دبیرخانه هیئت امنای کتابخانه‌های عمومی.
- شرمهرون، جان آر (۱۳۸۶). *مدیریت رفتار سازمانی*، ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی، تهران: نشر مدیران.
- علیزاده، فاطمه؛ محمد حسن زاده و عصمت مؤمنی (۱۳۹۳). «رابطه سبک مدیریت و تسهیم دانش در کتابخانه‌های شهر تهران»، *فصلنامه نظام‌ها و خدمات اطلاع‌رسانی*، ۱ و ۲، ۴۹-۶۰.
- کشاورز، لیلا (۱۳۸۷). *شناسایی سبک مدیریت مدیران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران و ارتباط آن با رضایت شغلی کتابداران*، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*، دانشگاه تربیت مدرس، رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی.
- مصدق‌راد، علی محمد (۱۳۸۴). «بررسی رابطه رضایت شغلی کارکنان با سبک مدیریت بیمارستان‌های دانشگاهی شهر اصفهان»، *پژوهش‌های علوم انسانی و اجتماعی*، ۴(۱۲)، ۱۷۲-۱۴۳.
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۹۴). *مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار: با نگرشی به روند جهانی سازی*، تهران: کتابسرا.
- نجف بیگی، رضا؛ اصغر صرافانی زاده و مسعود طاهری لاری (۱۳۹۰). *طراحی الگوی زیرساختی مورد نیاز پیاده سازی مدیریت دانش در سازمان*، *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، ۳(۵)، ۱۴۸-۱۸۰.

- Abdi, K. & Amatsenin, A (2014) Investigation the impact of knowledge management on organizational innovation: Conceptual framework, *International Research Journal of Applied and Basic Science*, 8 (6), 686-691.
- Bonfield, P. (2009) Knowledge management strategy of BT, *Management information*, 15(22), 15-25.
- Bhatt, F.D. (2008) Knowledge management in organizations: Examining the interaction between technologies techniques, and people, *Journal of knowledge management*, (27), 23-37.
- Buheji, M., Al-Hasan, S., Thomas, B., Melle, D. (2014), "The influence of knowledge management on learning in government organisations". *American Journal of Industrial and Business Management*, (4), 657-670.
- Crowe, K. M. (2005) Collaborative Leadership: A Model for Reference Services, *Reference Librarian*, 39 (81), 59-69.
- Hariharan, Arun (2011). How to Build a Great Knowledge Management Portal. *Journal of Knowledge Management Practice*, 12 (2).
- Hilboard, R. (2008). Emerging technologies in knowledge management. *Jornal of knowledge management*, (7), 47- 61
- Kazlauskas, D. W. (1999). Leadership practices and employee job satisfaction in the academic libraries of the State University System of Florida. *Doctoral dissertation*, Education. University of Florida.
- Kuan, Y.W. (2005) Critical success factors for implementing knowledge management in small and medium enterprises, *Industrial Management & Data System*, 105 (3), 262-273.
- Puspanjali, J. & Bijayalaxmi, R. (2010) Participative management in medical college libraries of Orissa: a comparative study, *Library Review*, 59(3), 213-225.
- Seonghee, K. Boryung, J. (2008) an analysis of faculty perceptions: attitudes toward knowledge sharing and collaboration in an academic institution, *Library & Information Science Research*, 30(4), 282-290.
- Wiig, k. & Prusak, J. (2009). *Knowledge management foundation*, Arington: TX: Schama press, 16 -25.