

رابطه‌ی تسهیم دانش و نوآوری کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس

ابراهیم زارعی^۱ | عصمت مؤمنی^۲

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش شناسی، دانشگاه علامه طباطبایی (نویسنده مسئول) ebrahimzareei200@yahoo.com

۲- عضو هیأت علمی گروه علم اطلاعات و دانش شناسی، دانشگاه علامه طباطبایی، momeni.esmat@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱/۱۵ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۰۴/۱۴

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر، از یک سو تعیین میزان تسهیم دانش و سطوح پنج‌گانه نوآوری (محیطی، رهبری، فرایند، بازخورد-محیط و بازخورد-فرد) و از سوی دیگر تعیین رابطه تسهیم دانش و نوآوری کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس در سال ۱۳۹۲ است.

روش پژوهش: پژوهش حاضر، از نوع کاربردی و به روش پیمایشی-همبستگی است. ۴۴ نفر از کتابداران و مدیران کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس جامعه پژوهش را تشکیل می‌دهند. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه محقق ساخته تسهیم دانش و پرسش‌نامه‌ی نوآوری سازمان امید و همکاران (۲۰۰۲) استفاده شده است. روایی پرسش‌نامه با توجه به نظر اساتید حاصل شده و پایایی آن از ضریب آلفای کرونباخ که برای پرسش‌نامه نوآوری امید ۰/۸۳، و تسهیم دانش ۰/۹۵ استفاده شده است. داده‌ها با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی شامل ضریب همبستگی Pearson و t-test تجزیه و تحلیل شده است.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داده است که میزان تسهیم دانش در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس با کسب میانگین ۱/۷۵ در سطح نامطلوبی است. از نظر نوآوری مطابق با سطوحی که امید و همکاران (۲۰۰۲) تعیین کرده‌اند، نوآوری محیطی، فرایند و بازخورد-فرد با کسب میانگین‌هایی به ترتیب ۲/۸۴، ۲/۳۰۹۲/۰۴، ۲/۳۰۹۲/۰۴ در کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس در سطح متوسط قرار دارند و نوآوری رهبری با کسب میانگین ۳/۲۶ در این کتابخانه‌ها در سطح پایین و نوآوری بازخورد-محیط با کسب میانگین ۲/۴۳ در کتابخانه‌های مورد نظر در سطح بالا قرار دارند.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان بیان نمود بین تسهیم دانش و نوآوری بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس رابطه معناداری وجود ندارد.

واژه‌های کلیدی: نوآوری، تسهیم دانش، مدیریت دانش، کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس، کتابداران.

مقدمه

در گذشته نه چندان دور قدرت و مزیت رقابتی یک سازمان یا یک جامعه‌ی انسانی بیشتر بر مبنای دسترسی به منابع مادی سنجیده می‌شد. در صدهای پیشین، سازمان پیشتاز سازمانی بود که به مواد خام و ذخایر زیر زمینی، مواد اولیه، نیروی انسانی ارزان، زمین و ... به عنوان عوامل تولید در اقتصاد کلاسیک دسترسی بیشتر داشت. در عرصه رقابت کنونی شرایط به کلی متحول شده است. دانش یکی از مهم‌ترین عوامل تولید محسوب شده و از آن به عنوان مهم‌ترین مزیت رقابتی سازمان‌ها یاد می‌شود. یکی از ویژگی‌های اصلی دانش، نامشهود بودن آن است؛ به عبارت دیگر، غیر قابل لمس و نامحسوس بودن آن باعث شده که ارزش‌گذاری و اندازه‌گیری آن مشکل باشد (سهرابی، فروزنده و رئیسی وانانی، ۱۳۹۰).

دانش قدرت است و این باعث شده که سرمایه‌های دانش هر سازمانی موفقیت اجرایی آن را تعیین کنند. وظیفه مدیریت دانش، مدیریت سرمایه دانشی در هر سازمان است. مدیریت دانش به عنوان عاملی برای رقابت‌گرایی و حیات سازمان‌ها، فرصتی برای کتابخانه‌ها جهت بهبود اثربخشی خود و سازمان متبوعشان به وجود آورده است. به همین دلیل ضروری است که متخصصان کتابداری و اطلاع‌رسانی در این حوزه نقش خود را جدی‌تر ارائه دهند، زیرا سازمان‌ها دریافته‌اند که هیچ‌چیز به اندازه دانایی نمی‌تواند آن‌ها را در دنیای رقابتی، فعال نگه دارد. از این رو پیش از هر چیز کارکنان سازمان به عنوان صاحبان دانایی و به عنوان مهم‌ترین سرمایه‌سازان و مدیریت دانش به عنوان ابزاری که می‌تواند دانش موجود را گردآوری و نظم و اشاعه دهد اهمیت یافته است (خوانساری و حری، ۱۳۸۷). از طرفی می‌توان گفت، کار متخصصان اطلاع‌رسانی و کتابداران در سازمان‌ها، نزدیک‌ترین حرفه به مدیریت دانش است. برای متخصصان اطلاع‌رسانی و کتابداران که به طور سنتی با فعالیت‌هایی نظیر تولید، گردآوری، دریافت، تکثیر، ساختار سازی، ذخیره و بازیابی و اشاعه اطلاعات در ارتباط‌اند، لازم است که بدانند مدیریت دانش چیست و چگونه یک نظام مدیریت دانش را تعمیم دهند و آن را در سازمان به کار گیرند

و از پیشرفت‌های مدیریت دانش آگاه باشند و اصول آن را در جایی که مناسب است یا خطر آن کمتر باشد، به کار گیرند (کیلینگ^۱ و هورنبی^۲؛ نقل شده در مختاری نبی، ۱۳۸۳).

از سوی دیگر نوآوری دارای اهمیت بسیاری برای شرکت‌ها و سازمان‌ها است، زیرا می‌تواند مزیت رقابتی پایدار را برای آن‌ها فراهم کند (راوردنا^۳ و همکاران، ۲۰۰۶). «بسیاری از سازمان‌ها در محیط خود با مشکلات زیادی از نظر رقابتی مواجه هستند و این مشکلات به علت سرعت بالای تغییرات در محیط، به خصوص تغییرات تکنولوژیکی است. در همین راستا مدیران و کارکنان باید از قدرت خلاقیت و نوآوری در جهت تطبیق و هماهنگ شدن با تغییرات سریع، خطوط تولید، شیوه‌های مدیریتی و فرایندهای تولید و ... استفاده کنند» (دامنپور^۴، اتلی^۵، ۱۹۹۰؛ پارانابی^۶، ۱۹۹۱؛ نقل شده در یوسفی؛ صادقی فیضی؛ سلیمانی، ۱۳۹۰).

به گفته شپرد^۷ (۲۰۰۰) مدیریت دانش کار ساده‌ای نیست و این امر نیاز به پیاده‌سازی زیرساخت‌های لازم و ایجاد فرهنگ تبادل و تسهیم (اشتراک) گذاری دانش دارد. در واقع به گفته داوونپورت^۸ (۱۹۹۸) عبارت «دانش قدرت است» جای خود را در عصر دانایی محوری به «تسهیم دانش قدرت است» داده است. نقش تسهیم دانش در مدیریت دانش به اندازه‌ای اهمیت دارد که بعضی از نویسندگان بیان داشته‌اند که «وجود مدیریت دانش برای پشتیبانی از تسهیم دانش است» (هویزمن و دی. وایت^۹، ۲۰۰؛ داوونپورت و دیگران، ۱۹۹۸؛ نقل شده در کشاورز، ۱۳۸۶). از سویی با آگاهی از اینکه اطلاعات و دانش در مراکز اطلاع‌رسانی همچون سایر سازمان‌ها نه تنها در مدارک و ذخایر دانش، بلکه در رویه‌های کاری، فرایندهای سازمانی، اعمال و هنجارها، تجارب و شایستگی‌ها وجود دارد

1. Keeling
2. Hornby
3. Weerawardena
4. Damanpour
5. Ettlle
6. Parnaby
7. shepard
8. davenport
9. Huysman and de Wit

تربیت مدرس نپرداخته است و جایگاه این پژوهش در کتابخانه‌های مذکور مشخص نشده است. به همین دلیل پژوهش حاضر در نظر دارد با تعیین میزان تسهیم دانش و مشخص کردن سطوح پنج‌گانه نوآوری، به رابطه‌ی بین تسهیم دانش و نوآوری در کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس دست پیدا کند و جایگاه این دو مفهوم را در کتابخانه‌های یادشده مشخص نماید.

در پژوهشی که میرفخرالدینی و همکاران (۱۳۸۹) تحت عنوان "مدیریت دانش، نوآوری دانش و عملکرد نوآوری در شرکت‌های کوچک و متوسط" انجام دادند به این نتایج دست یافتند: ارتباط مثبت و معنادار نوآوری دانش و مدیریت دانش؛ و مدیریت دانش و عملکرد نوآوری را به اثبات می‌رساند. جامعه آماری این پژوهش، مجموعه شرکت‌های شهرک صنعتی استان فارس بوده و مجموعه شرکت‌های صنایع غذایی و آشامیدنی‌ها به عنوان مورد مطالعه انتخاب شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل: مطالعه ادبیات پژوهش، مصاحبه با خبرگان و پرسش‌نامه بود.

علامه، موسوی زاده نوقابی و تیموری اصل (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر تسهیم دانش بر نوآوری در بین مدیران سازمان‌های بازرگانی (مطالعه موردی: سازمان‌های بازرگانی شهر کرج)" انجام دادند. هدف از این مقاله بررسی تأثیر تسهیم دانش بر نوآوری است در این مطالعه دو بعد از تسهیم دانش مورد بررسی قرار گرفته است. انتشار دانش و جمع‌آوری دانش و تأثیر انتشار و جمع‌آوری دانش بر نوآوری اکتشافی و استخراجی سنجیده شد. جامعه آماری پژوهش مدیران میانی و ارشد در شهر کرج هستند که بر اساس نمونه‌گیری خوشه‌ای ۱۸۵ نفر از آنها انتخاب شدند و پرسش‌نامه بین آنها توزیع شد. نتایج نشان داد که جمع‌آوری دانش تأثیر مشخصی بر دو بعد نوآوری مطرح‌شده در این بررسی دارد، در حالی‌که انتشار دانش که شامل انتشار دانش در داخل و خارج از گروه است تأثیری بر نوآوری اکتشافی ندارد. هادیزاده مقدم و همکاران (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه تسهیم دانش و نوآوری در سازمان‌های خدمات

(فرج پهلوی، ۱۳۹۰) می‌توان به گونه‌ای مناسب به مدیریت و تسهیم آن‌ها پرداخت.

تسهیم دانش را به عنوان فعالیتی نظام‌مند به منظور انتقال، مبادله دانش و تجربه میان اعضای یک گروه یا سازمان با یک هدف مشترک تعریف کرده‌اند. به عبارت دیگر، تسهیم دانش به عنوان فرایند شناسایی، توزیع و بهره‌برداری از دانش موجود به منظور حل مطلوب‌تر مسائل نسبت به گذشته است. (هولد، ۲۰۰۷). هم‌چنین نوآوری را به‌کارگیری ایده‌های نوین ناشی از خلاقیت دانسته‌اند. نوآوری می‌تواند محصول، خدمت یا راهی جدید برای انجام کاری باشد (شهرزاد بخشایش، ۱۳۹۱).

نظام‌مند کردن فرایندهای مدیریت دانش در مراکز اطلاع‌رسانی، از جمله کتابخانه‌های دانشگاهی امری ضروری و واجب است. تسهیم دانش یکی از مراحل مدیریت دانش است که می‌توان آن را فعالیتی نظام‌مند منظور انتقال و مبادله دانش و تجربه میان اعضای یک گروه یا سازمان با یک هدف مشترک تعریف نمود. به عبارت دیگر تسهیم دانش به عنوان فرایند شناسایی، توزیع و بهره‌برداری از دانش موجود به منظور حل مطلوب‌تر مسائل است. در کنار تسهیم دانش توجه به نوآوری در کتابخانه از اهمیت زیادی برخوردار است. پژوهش حاضر با تعیین سطح نوآوری و تبیین میزان تسهیم دانش در کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس به بررسی رابطه تسهیم دانش و نوآوری پرداخته که موجب ارائه راه‌کارهایی جهت توسعه و بهبود عملکرد کتابخانه‌های مذکور در ارائه خدمات با کیفیت شده است. پژوهش حاضر با پاسخ به سؤالات زیر در صدد رسیدن به هدف مذکور است. نوآوری در کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس از نظر سطوح پنج‌گانه (محیطی، رهبری، فردی، بازخورد- محیط و بازخورد- فرد) در چه سطحی قرار دارد؟ میزان تسهیم دانش در بین کتابداران کتابخانه‌های تربیت مدرس چقدر است؟ رابطه تسهیم دانش و نوآوری در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس چگونه است؟

بررسی‌ها بیانگر آن است که تاکنون پژوهشی به رابطه‌ی تسهیم دانش و نوآوری در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه

1. Holdt

هم‌چنین نتایج نشان داد که تمایل کارکنان به اهدا و جمع‌آوری دانش سازمان را قادر می‌سازد تا قابلیت نوآوری خود را بهبود بخشد. این پژوهش از مدل‌سازی معادله ساختاری (SEM) برای بررسی مدل پژوهش استفاده کرده است.

سائنز^۳ (۲۰۰۹) در پژوهشی تحت عنوان "تسهیم دانش و عملکرد نوآوری: مقایسه‌ای بین شرکت‌های با تکنولوژی سطح بالا و تکنولوژی سطح پایین" به این نتیجه دست یافت که تسهیم دانش مسئله مهمی برای بالا بردن قابلیت نوآوری شرکت‌ها است. هم‌چنین شدت فناوری درجه ارتباط قابلیت نوآوری در ایجاد ارزش را تعدیل می‌کند. یک پرسش‌نامه ad hoc طراحی شد و به CEOهای که جمعیت پژوهش را می‌ساختند (شرکت‌های تولیدی اسپانیایی با بیش از ۵۰ کارمند و فعالیت‌های R&D) فرستاده شد. مدل‌سازی معادله ساختاری (SEM) مبنی بر حداقل مجذورات جزئی (PLS) به منظور آزمایش فرضیه‌های پژوهش به‌کاربرده شده است.

با بررسی پیشینه‌های داخل و خارج در زمینه تسهیم دانش و نوآوری مشخص می‌شود که اکثر آن‌ها به ده و پانزده سال اخیر مربوط می‌شوند و این خود چند نکته را بیان می‌کند: یکی آن که در عصر حاضر توجه سازمان‌ها بیشتر به سمت دارایی‌های فکری و معنوی گرایش دارد تا مادی و فناوری. شاید دلیل آن رشد بی‌سابقه اطلاعات و به دنبال آن دانش باشد؛ از سوی دیگر سازمان‌ها و به ویژه محققان به اهمیت تسهیم دانش و نوآوری در رقابت با سازمان‌ها و نهادهای مشابه پی برده‌اند، به همین دلیل پژوهش‌هایی در جهت بهبود وضع سازمان‌ها و شرکت‌ها در این زمینه‌ها انجام شده است. با مرور پیشینه‌ها مشاهده می‌شود که پژوهش‌های مختلفی در زمینه تسهیم دانش و نوآوری به صورت مجزا و هم در ارتباط با یکدیگر در سازمان‌ها و شرکت‌های مختلف صورت گرفته‌اند، اما آنچه که مشخص است تاکنون در کتابخانه‌های دانشگاهی به بررسی رابطه تسهیم دانش با خلاقیت و نوآوری پرداخته نشده است، هر چند مؤلفه‌ها تسهیم دانش و نوآوری به طور مجزا در این کتابخانه‌ها بررسی شده‌اند. به همین دلیل در این پژوهش سعی

مالی: بانک رفاه کارگران" انجام دادند. هدف اصلی این مقاله سنجش رابطه تسهیم دانش و نوآوری است که برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه در میان ۹۶ نفر از کارکنان در بانک رفاه کارگران استفاده شده است و در سطح اطمینان ۹۵ درصد، نتایج نشان‌دهنده وجود رابطه مثبت و معنادار میان تسهیم دانش و نوآوری است.

داروچ جنی^۱ (۲۰۰۲) در مطالعه‌ای با عنوان "آزمون رابطه بین فرایندهای مدیریت دانش و انواع نوآوری" به بررسی رابطه بین اکتساب دانش، انتشار دانش، پاسخ‌گویی به دانش با نوآوری پرداخته است. نوآوری در این تحقیق به دو شکل (رادیکالی و تدریجی) تقسیم‌بندی شده و رابطه مثبت بین این متغیرها کشف شده است. در شرکت‌های بازرگانی نوآوری تدریجی بیشتر از نوآوری رادیکالی وجود دارد، چرا که این نوع از نوآوری قادر به اکتساب و انتشار دانش و هم‌چنین پاسخ‌گویی به دانش به طور مؤثری است. داده‌های این پژوهش از ۴۴۳ شرکت نیوزیلند با استفاده از یک ابزار مدیریت دانش که شامل ۳ مؤلفه و ۱۶ عامل و مقیاس نوآوری که شامل ۳ عامل است، جمع‌آوری شده‌اند.

لین^۲ (۲۰۰۷) در پژوهشی تحت عنوان "تسهیم دانش و قابلیت نوآوری سازمانی: یک مطالعه تجربی" به این نتیجه رسید که یک دسته عامل فردی (لذت کمک به دیگران و خود کارآمدی دانش) و سازمانی (حمایت مدیریت ارشد، پاداش سازمانی) و عوامل فناورانه (اطلاعات و تکنولوژی ارتباطی) بر فرایند تسهیم دانش تأثیر دارند. در این پژوهش به میزان اثر هر یکی از عوامل سه‌گانه بر تسهیم دانش پرداخته شده است. نتایج این پژوهش هم‌چنین نشان داد که تمایل کارکنان هم به اعطای (بخشیدن) و جمع‌آوری (دریافت کردن) دانش سازمان را قادر می‌سازد تا قابلیت نوآوری خود را بهبود بخشد. این پژوهش بر پایه پیمایشی از ۱۷۲ کارمند از ۵۰ سازمان با ساختارهای سازمانی بزرگ در تایوان صورت گرفت. نتایج نشان می‌دهد که عوامل فردی و عوامل سازمانی اثر می‌گذارند.

1. Jenny Darroch

2. Lin

3. Sáenz

به دلیل محدود بودن تعداد جامعه از روش سرشماری استفاده شده است و تمام اعضای جامعه مورد سؤال قرار گرفته‌اند. برای تعیین سطح نوآوری از پرسش‌نامه نوآوری آمید (Amid) و همکاران (۲۰۰۲) استفاده شده است. این پرسش‌نامه دارای ۲۲ سؤال و پنج بعد اساسی نوآوری: نوآوری محیطی از سؤالات ۱ تا ۵، نوآوری رهبری از سؤالات ۶ تا ۸، نوآوری فردی از سؤالات ۹ تا ۱۳، نوآوری محیط -بازخورد از سؤالات ۱۴ تا ۱۷ و نوآوری فرد -بازخورد از سؤالات ۱۸ تا ۲۲ است. همچنین برای سنجش تسهیم دانش از پرسش‌نامه محقق ساخته تسهیم دانش استفاده شده است. این پرسش‌نامه بر اساس مقیاس ده گزینه‌ای از صفر تا ۹ تنظیم شده است که در هنگام تحلیل به مقیاس پنج ارزشی (به این ترتیب که صفر تا ۱ کاملاً موافق، ۲ تا ۳ موافق، ۴ تا ۵ بی‌نظر، ۶ تا ۷ مخالف، ۸ تا ۹ کاملاً مخالف) گروه‌بندی شده است. هم‌سانی درونی (Cronbach's alpha) پرسش‌نامه نوآوری ۰/۸۳ است و تسهیم دانش ۰/۹۵ به دست آمده است. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار اس‌پی اس اس و روش‌های آمار توصیفی و استنباطی شامل ضریب همبستگی Pearson و t-test مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته شده‌اند.

یافته‌های پژوهش

برای پاسخ دادن به سؤال‌های پژوهش، میانگین شاخص نوآوری محیطی، شاخص نوآوری رهبری، شاخص نوآوری فردی، شاخص نوآوری بازخورد- محیط، شاخص نوآوری بازخورد- فردی و شاخص میزان تسهیم دانش را به دست آمده است. این کار با استفاده از نرم‌افزار اس‌پی اس اس انجام شده است. جدول ۱ مربوط به آزمون برابری میانگین شاخص با عدد ۳ است.

می‌شود به آن‌ها پرداخته شود.

به طور خلاصه می‌توان از پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه نتیجه گرفت که تسهیم دانش و نوآوری دارای رابطه مثبت و معناداری هستند؛ به عبارت دیگر هر اندازه که نوآوری افراد بیشتر باشد به همان اندازه دانش بیشتری به اشتراک می‌گذارند. در این پژوهش از مقاله خاصی به عنوان پایه استفاده نشده است، بلکه از جمع پژوهش‌های یادشده و با توجه به خلأ موجود صورت گرفته است. با توجه به پژوهش‌های صورت گرفته و با توجه به هدف این پژوهش سؤال‌ها و فرضیه‌ی زیر برای این پژوهش در نظر گرفته شده است.

۱. سطح نوآوری محیطی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس چقدر است؟
۲. سطح نوآوری رهبری در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس چقدر است؟
۳. سطح نوآوری فردی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس چقدر است؟
۴. سطح نوآوری بازخورد- محیط در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس چقدر است؟
۵. سطح نوآوری بازخورد- فرد در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس چقدر است؟
۶. میزان تسهیم دانش در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس تا چه اندازه است؟

تنها فرضیه آن شامله:

۱. بین تسهیم دانش و نوآوری کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس، رابطه معناداری وجود دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کاربردی و به روش پیمایشی-همبستگی است. جامعه پژوهش را ۴۴ نفر از کتابداران و مدیران کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس تشکیل می‌دهند که

جدول ۱. آزمون برابری میانگین پنج شاخص نوآوری با عدد ۳

نتیجه	میانگین	Sig. (2-tailed)	درجه آزادی	مقدار آماره‌ی آزمون	تعداد	شاخص
میزان نوآوری محیطی در حد متوسط است.	۲/۸۴	.۱۹	۳۰	-۱/۳۲	۳۱	نوآوری محیطی
میزان نوآوری رهبری کم است	۳/۲۶	.۰۸۲	۳۰	۱/۷۹	۳۱	نوآوری رهبری
میزان نوآوری فردی در حد متوسط است	۳/۰۴	.۵۵	۳۰	.۵۹	۳۱	نوآوری فردی
میزان نوآوری بازخورد- محیط زیاد است	۲/۴۳	۰	۳۰	-۵/۷	۳۱	نوآوری بازخورد- محیط
میزان نوآوری بازخورد- فردی متوسط است	۲/۹۲	.۴۷۳	۳۰	-۰/۷۲	۳۱	نوآوری بازخورد- فردی

است $(9=1/8)$. بنابراین میانگین به دست آمده برای میزان تسهیم دانش در بین کتابداران کتابخانه‌ها در بخشی از ویراستار زیر قرار می‌گیرد که اگر بین صفر تا $1/8$ باشد، تسهیم دانش خیلی کم (نامطلوب)؛ بین $1/8$ تا $3/6$ ، تسهیم دانش کم (نسبتاً نامطلوب)؛ بین $3/6$ تا $5/4$ ، تسهیم دانش متوسط؛ بین $5/4$ تا $7/2$ ، تسهیم دانش زیاد؛ بین $7/2$ تا 9 ، تسهیم دانش خیلی زیاد (مطلوب) انجام گرفته است.

جدول ۱ نشان می‌دهد، میزان نوآوری محیطی با کسب میانگین $(2/48)$ در حد متوسط است. میزان نوآوری رهبری با کسب میانگین $(3/26)$ کم است. جدول ۲ مربوط به آزمون میانگین میزان تسهیم دانش است. از آنجا که پرسش‌نامه تسهیم دانش دارای طیف پاسخ‌گویی از صفر تا ۹ است و همچنین از آنجا که میانگین هیچ پرسشی نمی‌تواند کمتر از صفر و بیشتر از ۹ باشد. فاصله بین عدد صفر تا ۹ (تعداد طیف) به پنج قسمت مساوی تقسیم شده

جدول ۲. میانگین تسهیم دانش بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس

شاخص	تعداد	مقدار آماره‌ی آزمون	درجه آزادی	میانگین
تسهیم دانش	۳۱	-۱۰/۳۲۷	۳۰	۱/۷۵۰۴

به منظور پاسخ به فرضیه اول که بیان می‌کند، بین تسهیم دانش و نوآوری محیطی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس، رابطه‌ی معناداری وجود دارد، آزمون Pearson صورت گرفته است.

همان‌طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، میانگین به دست آمده برای تسهیم دانش در کتابخانه‌ها $1/75$ است. این میانگین بین $1/8$ تا $3/6$ قرار گرفته است و نشان می‌دهد میزان تسهیم دانش در کتابخانه‌ها کم است. به عبارت دیگر تسهیم دانش در کتابخانه‌ها در سطح نامطلوبی قرار دارد.

جدول ۳. آزمون همبستگی Pearson تسهیم دانش و نوآوری محیطی

نوآوری محیطی	تسهیم دانش		
.۲۸	۱	Pearson Correlation	
.۱۲		Sig. (2-tailed)	تسهیم دانش
۳۱	۳۱	تعداد	
۱	.۲۸	Pearson Correlation	
	.۱۲۷	Sig. (2-tailed)	نوآوری محیطی
۳۱	۳۱	تعداد	

با توجه به جدول ۳ میزان رابطه تسهیم دانش و نوآوری محیطی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس برابر ۰/۲۸ است و سطح معناداری آن برابر ۰/۱۲ که از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است. حال با توجه به اینکه سطح معناداری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است. نتیجه می‌گیریم فرض تحقیق یعنی وجود رابطه بین تسهیم دانش و نوآوری محیطی در بین کتابداران کتابخانه‌های

دانشگاه تربیت مدرس رد می‌شود. به جهت پاسخ به فرضیه دوم که بیان می‌کند، بین تسهیم دانش و نوآوری رهبری در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس، رابطه‌ی معناداری وجود دارد، آزمون Pearson انجام شده است.

جدول ۴. آزمون همبستگی Pearson تسهیم دانش و نوآوری رهبری

نوآوری رهبری	تسهیم دانش		
-۰/۴۸	۱	Pearson Correlation	
۰/۰۰۶		Sig. (2-tailed)	تسهیم دانش
۳۱	۳۱	تعداد	
۱	-۰/۴۸	Pearson Correlation	
	۰/۰۰۶	Sig. (2-tailed)	نوآوری رهبری
۳۱	۳۱	تعداد	

با توجه به جدول ۴ میزان رابطه تسهیم دانش و نوآوری رهبری برابر -۰/۴۸ است و سطح معناداری آن برابر ۰/۰۰۶ که از ۰/۰۵ کوچک‌تر است. حال با توجه به اینکه سطح معناداری کوچک‌تر از ۰/۰۵ است نتیجه گرفته شده است، فرض تحقیق یعنی وجود رابطه بین تسهیم دانش و نوآوری رهبری در بین

کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس تأیید می‌شود. به سبب پاسخ به فرضیه سوم که بیان می‌کند، بین تسهیم دانش و نوآوری فردی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس، رابطه‌ی معناداری وجود دارد، از آزمون Pearson استفاده شده است.

جدول ۵. آزمون همبستگی Pearson تسهیم دانش و نوآوری فردی

نوآوری محیطی	تسهیم دانش		
.۱۰۵	۱	Pearson Correlation	
.۵۷۳		Sig. (2-tailed)	تسهیم دانش
۳۱	۳۱	تعداد	
۱	.۱۰۵	Pearson Correlation	
	.۵۷۳	Sig. (2-tailed)	نوآوری فردی
۳۱	۳۱	تعداد	

دانشگاه تربیت مدرس رد می‌شود.

به دلیل پاسخ به فرضیه چهارم که بیان می‌کند، بین تسهیم دانش و نوآوری بازخورد - محیط در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس، رابطه‌ی معناداری وجود دارد، آزمون Pearson بکار گرفته شده است.

با توجه به جدول ۵ میزان رابطه تسهیم دانش و نوآوری فردی برابر ۱۰۵/ است و سطح معناداری آن برابر ۵۷۳/ که از ۰۵/ بزرگ‌تر است. حال با توجه به اینکه سطح معناداری بزرگ‌تر از ۰۵/ است. فرض تحقیق یعنی وجود رابطه بین تسهیم دانش و نوآوری فردی در بین کتابداران کتابخانه‌های

جدول ۶. آزمون همبستگی Pearson تسهیم دانش و نوآوری بازخورد- محیط

نوآوری بازخورد- محیط	تسهیم دانش		
.۲۹	۱	Pearson Correlation	
.۱۰۶		Sig. (2-tailed)	تسهیم دانش
۳۱	۳۱	تعداد	
۱	.۲۹	Pearson Correlation	
	.۱۰۶	Sig. (2-tailed)	نوآوری بازخورد- محیط
۳۱	۳۱	تعداد	

مدرس رد می‌شود.

به سبب پاسخ به فرضیه پنجم که بیان می‌کند، بین تسهیم دانش و نوآوری بازخورد- فردی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس، رابطه‌ی معناداری وجود دارد، آزمون Pearson بکار گرفته شده است.

با توجه به جدول ۶ میزان رابطه تسهیم دانش و نوآوری بازخورد- محیط برابر ۲۹/ است و سطح معناداری آن برابر ۱۰۶/ که از ۰۵/ بزرگ‌تر است. حال با توجه به اینکه سطح معناداری بزرگ‌تر از ۰۵/ است. فرض تحقیق یعنی وجود رابطه بین تسهیم دانش و نوآوری بازخورد- محیط در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تربیت

جدول ۷. آزمون همبستگی Pearson تسهیم دانش و نوآوری بازخورد- فردی

تسهیم دانش	نوآوری بازخورد- فردی		
۱	۰/۰۵	Pearson Correlation	
	۰/۷۶	Sig. (2-tailed)	تسهیم دانش
۳۱	۳۱	تعداد	
۰/۰۵	۱	Pearson Correlation	
۰/۷۶		Sig. (2-tailed)	نوآوری بازخورد- فردی
۳۱	۳۱	تعداد	

تعیین رابطه تسهیم دانش و نوآوری کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس از آزمون همبستگی Pearson استفاده شده است.

به جهت پاسخ به فرضیه اصلی که بیان می‌کند، بین تسهیم دانش و نوآوری کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس، رابطه‌ی معناداری وجود دارد، آزمون Pearson بکار رفته است.

با توجه به جدول ۷ رابطه تسهیم دانش و نوآوری بازخورد- فرد برابر ۰/۰۵ است و سطح معناداری آن برابر ۰/۷۶ که از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است. حال با توجه به اینکه سطح معناداری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است. فرض تحقیق یعنی وجود رابطه بین تسهیم دانش و نوآوری بازخورد- فرد در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس رد می‌شود.

در نهایت به منظور آزمون فرضیه اصلی پژوهش یعنی

جدول ۸. آزمون همبستگی Pearson برای تسهیم دانش و نوآوری

تسهیم دانش	نوآوری		
۱	۰/۱۲	Pearson Correlation	
	۰/۵۰۸	Sig. (2-tailed)	تسهیم دانش
۳۱	۳۱	تعداد	
۰/۱۲	۱	Pearson Correlation	
۰/۵۰۸		Sig. (2-tailed)	نوآوری
۳۱	۳۱	تعداد	

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌ها پژوهش در خصوص تسهیم دانش نشان‌دهنده آن است که میزان تسهیم دانش در کتابخانه‌های تربیت مدرس نامطلوب است. از دلایل اهمیت توجه به تسهیم دانش در کتابخانه‌ها کاهش هزینه‌ها، بهبود عملکرد، بهبود ارائه خدمات به کاربران، کاهش زمان ارائه و توسعه خدمات جدید، کاهش زمان تحویل منابع و اطلاعات به کاربران و در نهایت کاهش هزینه‌های مربوط به یافتن و دسترسی به انواع ارزشمند دانش

با توجه به جدول ۸ میزان رابطه تسهیم دانش و نوآوری برابر ۰/۱۲ است و سطح معناداری آن برابر ۰/۵۰۸ که از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است. حال با توجه به اینکه سطح معناداری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است نتیجه می‌گیریم فرض اصلی تحقیق یعنی وجود رابطه تسهیم دانش و نوآوری کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس رد می‌شود.

در داخل سازمان می‌شود (علوی و لیدنر^۱، ۲۰۰۱؛ اسکیرم^۲، ۲۰۰۲؛ دایر و نوبوکا^۳، ۲۰۰۰ نقل شده در کشاورز، ۱۳۸۶).

اما با توجه به اینکه تسهیم دانش در کتابخانه‌های مذکور کم است، شایسته است نسبت به بهبود و تقویت آن توجه ویژه شود. در واقع کتابخانه که قطب فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی در دانشگاه است و در جهت رشد علم و دانش گام بر می‌دارد، خود نیز می‌بایست از ترویج و اشتراک اطلاعات و دانش در بین کتابدار حمایت کند. به همین منظور شایسته است که مدیر یا مدیران کتابخانه زیرساخت‌ها و شرایط مورد نیاز برای تسهیم دانش برای کتابداران و سایر کارکنان خود فراهم کنند. از راه‌های رسیدن به موارد یادشده، جذب اعتماد و توجه به انتقادات و پیشنهادات و دادن زمان و منابع کافی به کتابداران است.

از طرفی با توجه به یافته‌های پژوهش برای سطوح پنج‌گانه نوآوری در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس، می‌توان چنین بیان نمود که شرایط محیطی و فردی برای تولید نوآوری در کتابخانه‌های مذکور مناسب است. هم‌چنین بازخوردهایی که کتابداران از محیط و سایر همکاران جهت بروز نوآوری‌های خود، دریافت می‌کنند مناسب خواهد بود. به همین دلیل کتابداران باید از این فرصت استفاده کرده، به ارائه خدمات جدید به شیوه‌های تازه بپردازند، اما با توجه به یافته‌های پژوهش، در سطح مدیریت و رهبری در کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس نوآوری چندانی وجود ندارد. شاید یکی از دلایل آن مشغله‌های برون کتابخانه‌ای باشد که مدیران دارند به سبب آنکه اکثر آن‌ها عضو هیأت علمی دانشگاه هستند و به تدریس می‌پردازند. هر چند این مورد نمی‌تواند دلیل موجه‌ای برای کاهش نوآوری مدیران این کتابخانه‌ها باشد.

از آنچه در این بخش آورده شده چنین بر می‌آید که مدیران این کتابخانه‌ها باید شرایط و زیرساخت‌های لازم برای تسهیم دانش و بروز نوآوری کارکنان خود فراهم کنند. به خاطر اینکه

این دو رفتار فراتر از نقش واقعی کارکنان در کتابخانه است. بدین ترتیب، متقاعد کردن افراد برای اشتراک و تسهیم دانش و تجربه‌هایشان و تولید نوآوری کار ساده‌ای نیست. کتابخانه باید تلاش کند عواملی را که بر تسهیم دانش و نوآوری تأثیرگذار است را شناسایی کرده و در تقویت مشوق‌ها و از بین بردن موانع تسهیم دانش و نوآوری بکوشد.

با توجه به داده‌های به دست آمده از این پژوهش چنین نتیجه گرفته شده است که تسهیم دانش و نوآوری کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس هیچ‌گونه همبستگی و رابطه معناداری باهم ندارند، این یافته باعث رد فرض تحقیق شد؛ یعنی افزایش و یا کاهش تسهیم دانش کتابداران کتابخانه‌های یاد شده تأثیری در افزایش و کاهش نوآوری آن‌ها نخواهد داشت که با یافته‌ها پژوهش‌های میر فخرالدینی و همکاران (۱۳۸۹)، هادی زاده مقدم و همکاران (۱۳۹۱)، داروچ جنی (۲۰۰۲)، لین (۲۰۰۷) و سائز (۲۰۰۹) متفاوت است، اما در پژوهشی که علامه، موسوی زاده نوقابی و تیموری اصل (۱۳۹۱) انجام دادند و به بررسی تأثیر انتشار و جمع‌آوری دانش به عنوان دو بعد از تسهیم دانش بر نوآوری اکتشافی و استخراجی به عنوان دو بعد از نوآوری پرداخته‌اند. نتایج نشان داد که جمع‌آوری دانش تأثیر مشخصی بر دو بعد نوآوری مطرح‌شده در این بررسی دارد، در حالی که انتشار دانش که شامل انتشار دانش در داخل و خارج از گروه است تأثیری بر نوآوری اکتشافی ندارد. یافته اخیر تا حدودی با یافته‌های این پژوهش شبیه است.

پیشنهاد می‌شود که پژوهشگران دیگری به بررسی متغیرهای این پژوهش در کتابخانه‌های دیگر بپردازند و نتایج آن را با پژوهش حاضر مقایسه کنند. هم‌چنین به بررسی سایر ابعاد مدیریت دانش به نوآوری و خلاقیت در سازمان‌های تولیدی و خدماتی بپردازند.

منابع

برومند، م.؛ رنجبر، م. (۱۳۸۸). اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی و عملکرد نوآوری: با تأکید بر نقش مدیریت دانش.

1. Alavi and Leidner
2. Skyrme
3. Dyer and Nobeoka

- کارگران. پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۷(۱).
- یوسفی، ا؛ صادق فیضی، ج؛ سلیمانی، م. (۱۳۹۰). بررسی میزان تأثیر مدیریت دانش بر نوآوری (در میان مدیران و کارکنان شرکت‌های فناوری مستقر در پارک علم و فناوری دانشگاه ارومیه). *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۱(۳)، ۲۹-۵۱.
- Darroch, J, & McNaughton, R. (2002). Examining the link between knowledge management practices and types of innovation. *Journal of intellectual capital*, 3(3), 210-222.
- Davenport, TH. and Prusak, L. (1998). *Working Knowledge: How Organisations Manage what they Know*, HBS Press, Boston, MA.
- Hughs C, Holbrook G. (1998) Measuring knowledge management: a new indicator of innovation in enterprises. Cprost Report [Online].
- Huysman, M. & de Wit, D. (2000). *Knowledge management in practice*. In Edwards, J. & Kidd, J. (Eds.) Knowledge Management Conference (KMAC 2000), Birmingham, UK.
- King, Marie Jennifer (2001). employee participation in organizationally maintained knowledge sharing activating. Master's Thesis, university of Totonto. Retrieved August 20, 2012.
- Hold, c.p. (2007). Knowledge sharing: moving away from the Obsession with best practices. *Journal of knowledge management*, 11(1), 36-47. Retrieved August 14, 2012.
- Shepard, S. (2000). Telecommunications convergence: how to profit from the convergence of technologies, services, and companies. McGraw-Hill, Inc..
- Weerawardena, J., O'cass, A., & Julian, C. (2006). Does industry matter? Examining the role of industry structure and organizational learning in innovation and brand performance. *Journal of Business Research*, 59(1), 37-45.
- دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۶(۲۴)، ۴۱-۵۴.
- شهرزاد بخشایش، ف. (۱۳۹۱). خلاقیت در مدیریت. *فصلنامه رشد آموزش علوم اجتماعی*، ۱۵(۴)، ۲۹-۲۴.
- خوانساری، ج؛ حری، ع. (۱۳۸۷). بررسی وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه‌های تخصصی امور برق و ارائه الگوی پیشنهادی. *مجله کتابداری*، ۴۲(۴۷)، ۳۱-۶۲.
- طرقی، ج؛ پایی، ج. (۱۳۸۵). کتابداران دیروز و مدیران دانش امروز. *فصلنامه مدیریت اطلاعات سلامت*، ۵، ۸۳-۸۹.
- علامه، س. م؛ موسوی زاده نوقابی، ا؛ تیموری اصل، ش. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر تسهیم دانش بر نوآوری در بین مدیران سازمان‌های بازرگانی (مطالعه موردی: سازمان‌های بازرگانی شهر کرج). اولین همایش ملی مدیریت و کارآفرینی، خوانسار، دانشگاه پیام نور مرکز خوانسار.
- کشاورزی، ع. ح. (۱۳۸۶). موانع و تسهیل‌کننده‌های تسهیم دانش در سازمان‌ها. مرکز همایش‌های بین‌المللی رازی، اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش، ۱۳-۱۴ بهمن.
- فرج پهلوی، ع؛ خجسته فر، م. (۱۳۹۰). کاربرد مدل مطالعه زیرساخت‌های مدیریت دانش در سازمان‌ها در مراکز اطلاع‌رسانی: مطالعه موردی مرکز منطقه‌ای اطلاع‌رسانی علوم و فناوری. *فصلنامه علمی پژوهشی پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران*، ۲۷(۱)، ۲۰۷-۲۳۱.
- مختاری نبی، ا. (۱۳۸۳). تحول نقش کتابداران و متخصصان اطلاع‌رسانی در مدیریت دانش. *ماهنامه ارتباط علمی*، ۲(۲)، ۳۶-۴۱.
- میرفخرالدینی، ح. و دیگران (۱۳۸۹). مدیریت دانش، نوآوری دانش و عملکرد نوآوری در شرکتهای کوچک و متوسط. *چشم انداز مدیریت بازرگانی*، ۲(۳۵)، ۱۰۳-۱۱۸.
- هادیزاده مقدم، ا؛ قلیچ لی، ب. ب. محبی، پ. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین تسهیم دانش و نوآوری سازمان‌های خدمات مالی: بانک رفاه