



فصلنامه

مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی

سال هفتم، شماره سوم (پیاپی ۲۷)، پاییز ۱۳۹۹

سال هفتم، شماره سوم (پیاپی ۷۳)، پاییز ۱۳۹۹

شاپا: ۲۳۸۳-۱۰۴۹

شاپای الکترونیکی: ۲۵۳۸-۵۳۵۶

صاحب امتیاز: دانشگاه پیام‌نور

سرمدیر نشریه: مرتضی کوکی

مدیر مسئول: سعید غفاری

مدیر اجرایی و ویراستار فنی: علی بیرانوند

ویراستار چکیده‌های لاتین: افشین موسوی چلک

صفحه‌آرایی، ویراستار و طراح جلد: زیبا محمدزاده روشتی

اعضای هیأت تحریریه (به ترتیب الفبای نام خانوادگی)

محمد توکلی‌زاده راوری، دانشیار، دانشگاه یزد

محمد حسن‌زاده، دانشیار دانشگاه تربیت مدرس

زهره زاهدی، پژوهشگر، مرکز مطالعات علوم و فناوری

دانشگاه لایدن هلند.

فرامرز سهیلی، دانشیار دانشگاه پیام‌نور

هادی شریف‌مقدم، استاد دانشگاه پیام‌نور

احمد شعبانی، استاد دانشگاه اصفهان

محمد رضا قانع، دانشیار مرکز منطقه‌ای اطلاع‌رسانی علوم

و فناوری

مرتضی کوکی، استاد دانشگاه شهید چمران اهواز

جعفر مهرداد، استاد مرکز منطقه‌ای اطلاع‌رسانی علوم و

فناوری

افشین موسوی چلک، دانشیار دانشگاه پیام‌نور

حمزه نورمحمدی، دانشیار دانشگاه شاهد

عبدالرضا نوروزی چاکلی، دانشیار دانشگاه شاهد

محسن نوکاریزی، دانشیار دانشگاه فردوسی مشهد

ناشر: دانشگاه پیام‌نور

شمارگان: ۲۵

بهاء: ۵۰۰۰۰ ریال

نشانی: قم- میدان جهاد- خیابان شصت متری شهدای پست- ص. پ: ۳۷۱۸۵-۳۱۱.

وبگاه: <http://religion.journals.pnu.ac.ir>

پست الکترونیک: lib.journals@pnu.ac.ir

این فصلنامه در پایگاه‌های زیر نمایه می‌شود:

- پایگاه استنادی علوم جهان اسلام (www.isc.gov.ir)
- پایگاه مجلات تخصصی نور (www.noormags.com)
- بانک اطلاعات نشریات کشور (www.magiran.com)
- پایگاه مرجع دانش (سیویلیکا) (www.Civilica.com)

- ۱- مقاله‌های ارسالی باید در زمینه تخصصی نشریه و دارای جنبه آموزشی یا پژوهشی و حاصل کار پژوهشی نویسنده یا نویسندگان باشد.
- ۲- مقاله‌های برگرفته از پایان‌نامه‌ها و رساله‌های دانشجویان با نام استاد راهنما، مشاوران و دانشجو و با تأییدیه استاد راهنما و مسئولیت وی منتشر می‌شود.
- ۳- علاوه بر قرار گرفتن موضوع مقاله در دامنه تخصصی مجله، مقاله یا بخشی از آن نباید در هیچ مجله‌ای در داخل یا خارج از کشور در حال بررسی بوده یا منتشر شده باشد یا هم‌زمان برای سایر نشریه‌ها ارسال نشده باشد. مقالات ارائه شده به صورت خلاصه مقاله در کنگره‌ها، سمپوزیوم‌ها، سمینارهای داخلی و خارجی که چاپ و منتشر شده باشد، می‌تواند در قالب مقاله کامل ارائه شوند.
- ۴- زبان رسمی نشریه فارسی است (با این حال مقاله‌های به زبان انگلیسی نیز قابل بررسی خواهد بود).
- ۵- مقاله‌های ترجمه شده از زبان‌های دیگر قابل پذیرش نخواهد بود.
- ۶- نشریه در رد یا قبول، ویرایش، تلخیص یا اصلاح مقاله‌های پذیرش شده آزاد است و از بازگرداندن مقاله‌های دریافتی معذور است.
- ۷- مسئولیت صحت و سقم مطالب مقاله به لحاظ علمی و حقوقی و مسئولیت آراء و نظرات ارائه شده به عهده نویسنده مسئول مکاتبات است و چاپ مقاله به معنی تأیید تمام مطالب آن نیست.
- ۸- مقاله‌های علمی - مروری از نویسندگان مجرب در زمینه‌های تخصصی در صورتی پذیرش می‌شود که به منابع معتابه استناد شده و نوآوری خاصی داشته باشد.
- ۹- اصل مقاله‌های رد شده یا انصراف داده شده پس از شش ماه از آرشیبو مجله خارج خواهد شد و مجله هیچگونه مسئولیتی در قبال آن نخواهد داشت.
- ۱۰- حروفچینی مقاله‌های ارسالی بایستی در کاغذ A4، دو ستونه، با فاصله تقریبی میان دو ستون و میان سطور ۱ سانتیمتر با قلم B Lotus نازک ۱۲، برای متن‌های لاتین با قلم Times New Roman نازک ۱۱ با فاصله تقریبی میان سطور ۱ سانتیمتر و برای متن‌های عربی با قلم B Badr 12، با فاصله تقریبی میان سطور ۱ سانتیمتر، در محیط Microsoft Word 2003-2007 یا ویرایش‌های بالاتر و با فاصله ۲ سانتیمتری از چپ و راست و فاصله ۳ سانتیمتری از بالا و پایین کاغذ انجام شود.
- ۱۱- دستورهای نقطه‌گذاری در نوشتار متن رعایت شوند. به طور مثال گذاشتن فاصله قبل از نقطه (.)، کاما (،) و علامت سؤال (؟) لازم نیست، ولی بعد از آنها، درج یک فاصله الزامی است.
- ۱۲- کلیه صفحات مقاله از جمله صفحاتی که دارای شکل / جدول / تصویر می‌باشند، دارای قطع یکسان و شماره صفحه باشد و حداکثر حجم مقاله‌ها همراه با جدول‌ها و نمودارها نباید از ۲۰ صفحه (۶۰۰۰ کلمه) بیشتر باشد.
- ۱۳- مقاله‌ها منحصراً از طریق پایگاه نشریه دریافت می‌شود و به مقاله‌های ارسال شده از طریق نامه یا پست الکترونیک نشریه ترتیب اثر داده نخواهد شد.
- ۱۴- پس از چاپ مقاله نسخه‌ای از نشریه حاوی مقاله مورد نظر به تعداد نویسندگان، برای نویسنده مسئول مکاتبات ارسال خواهد شد.
- ۱۵- مقاله‌های ارسالی بایستی دارای بخشهای زیر باشد:
 - * **شناسه مقاله:** همراه هر مقاله اطلاعاتی ذیل به هر دو زبان فارسی و انگلیسی ارسال خواهد شد:
 - عنوان کامل مقاله به فارسی و انگلیسی
 - نام و نام خانوادگی نویسنده/ نویسندگان به ترتیب میزان سهم و مرتبه علمی و محل اشتغال یا تحصیل نویسنده/ نویسندگان (به فارسی و انگلیسی)
 - نشانی کامل نویسنده مسئول مکاتبات به فارسی و انگلیسی (شامل نشانی پستی - شماره تلفن ثابت، همراه، دورنگار و نشانی الکترونیکی)
 - مشخص نمودن نام مؤسسه تأمین کننده مخارج مالی (در صورت وجود)
- * **صفحه اول:** عنوان کامل مقاله به فارسی: عنوان مقاله که در وسط صفحه اول نوشته می‌شود باید خلاصه و گویا بوده و بیانگر موضوع تحقیق باشد و از ۲۰ کلمه تجاوز نکند. از درج اسامی نگارنده (گان) در صفحه اول مقاله اجتناب شود.
- چکیده فارسی: شامل شرح مختصر و جامعی از محتوای مقاله با تأکید بر طرح مسأله، هدف‌ها، روشها و نتیجه‌گیری است. چکیده در یک پاراگراف و حداکثر در ۲۵۰ کلمه تنظیم شود. این بخش از مقاله در عین اختصار باید گویای روش کار و برجسته‌ترین نتایج تحقیق بدون استفاده از کلمات اختصاری تعریف نشده، جدول، شکل و منابع باشد.
- کلید واژگان فارسی: (۳ تا ۷ واژه) واژه‌های کلیدی به نحوی تعیین گردند که بتوان از آنها جهت تهیه فهرست موضوعی (Index) استفاده نمود.
- چکیده انگلیسی Abstract و کلید واژگان انگلیسی: (برگردان کامل عنوان، متن و واژگان کلیدی چکیده فارسی)
- * **سایر صفحه‌ها:** مقدمه: باید با طرح مسأله و مرور پژوهشهای انجام شده، هدف پژوهش را توجیه کند و به خصوص نوآوری در تحقیق را به‌طور واضح بیان نماید.

- مواد و روش‌ها (روش‌شناسی): توضیح روش‌های شناسایی و ارزیابی، مواد و وسایل به کار رفته، شیوه اجرای پژوهش و طرح آماری باید کاملاً گویا بوده و در آن مشخصات محل، زمان و نحوه اجرای آزمایش همراه با روش جمع‌آوری داده‌ها و پردازش و تحلیل آماری آنها ارائه شوند. حتی المقدور از شرح جزئیات پرهیز و فقط به ارائه اصول با ذکر مأخذ اکتفا شود. روشهای ابداعی یا موارد خاصی که برای اولین بار به کار گرفته شده است به‌طور کامل شرح داده شوند.
- اطلاعات و داده‌ها: برای ارائه منطقی و اصولی نتایج کمی و کیفی به‌دست آمده (در صورت نیاز با استفاده از جدول و نمودار و طبقه‌بندی نتایج). هر جدول از شماره، عنوان، سرستون‌ها و متن جدول تشکیل می‌شود. هر جدول با یک خط افقی از شماره و عنوان جدول جدا می‌شود. سرستون جدول هم با یک خط افقی از متن جدول جدا و در زیر متن جدول نیز یک خط افقی ترسیم گردد. در داخل متن جداول از درج خطوط عمودی و افقی خودداری شود. کلیه اعداد جدول (ها) و نمودارها به انگلیسی و از چپ به راست تنظیم شوند. عنوان هر جدول در بالای آن درج شود. برای درج عنوان، پس از کلمه "جدول" و شماره آن، خط تیره و سپس عنوان ذکر گردد. از ارسال جداول و نمودارها به‌صورت تصویر خودداری گردد.
- نتیجه‌گیری و بحث: برای تجزیه و تحلیل نتایج به‌دست آمده با توجه به هدف پژوهش و یافته‌های سایر پژوهش‌ها.
- در متن مقاله به‌شماره‌ی عکس‌ها، جدول‌ها و نمودارها (در صورت وجود) با دقت اشاره شود و محل آنها مشخص گردد.
- نتایج و بحث باید توأم و به‌صورت نوشتار، جدول، شکل و نمودار ارائه گردد. نتایج مقاله با استناد به منابع علمی مستند و مرتبط با موضوع مقاله، مورد بحث و تحلیل قرار گرفته و نتایج جدید علمی و نوآوری در تحقیق به دقت و با دلایل روشن ارائه گردند. نتایج عددی یک موضوع، تنها به یک صورت (شکل یا جدول) ارائه شوند.
- کلیه شکل‌ها، نمودارها و تصاویر با واژه "شکل" نامگذاری شده و عنوان شکل در زیر آن درج شود. برای درج عنوان هر شکل، پس از کلمه شکل و شماره آن، خط تیره و سپس عنوان ذکر گردد. عکس‌ها باید به وضوح و کیفیت بالا تهیه و به‌صورت جداگانه، با فرمت JPG یا 300 DPI در انتهای مقاله آورده شوند.
- شماره جدول (ها)، شکل (ها)، تصویر (ها) و نمودار (ها) به ترتیب ارائه نتایج آنها در مقاله تعیین و محل قرارگیری شماره آنها پس از ارائه نتایج ذریب‌ط در متن مقاله می‌باشد.
- نتایج و بررسی‌های آماری به یکی از روشهای علمی منعکس شوند. چنانچه محاسبات آماری در سطوح ۵٪ و ۱٪ منجر به اختلاف معنی‌دار شده باشند به ترتیب با یک و دو ستاره نشان داده شوند و در صورتی که اختلاف معنی‌دار نباشد با علامت ns مشخص شوند.
- **سپاسگزاری:** در این بخش که حداکثر در چهار سطر تنظیم می‌شود، از اشخاص حقیقی و حقوقی که در راهنمایی یا انجام تحقیق مساعدت نموده‌اند یا در تأمین بودجه، امکانات و لوازم تحقیق نقش مؤثری داشته‌اند، سپاسگزاری گردد.
- معادل فارسی مفاهیم و نام‌های خارجی در پانویست ذکر شود.
- منابع و مأخذ: ارجاع مأخذ در متن مقاله داخل پرانتز به روش APA مشخص شود و در قسمت مراجع مشخصات کامل منبع به ترتیب حروف الفبا آورده شود. فقط منابع استفاده شده در متن، در فهرست منابع مورد استفاده ارائه شوند. ذکر منابع در متن و فهرست فقط به زبان انگلیسی بوده و منابع استفاده شده فارسی نیز باید به زبان انگلیسی درج شوند. منابع باید مستند و معتبر بوده و به ترتیب حروف الفبای نام خانوادگی نویسنده (گان) با تورفتگی ۰/۵ سانتی متر برای خطوط دوم و بعد از آن (Hanging) مرتب شوند. ذکر منابع در متن مقاله با ارجاع به نگارنده (گان) و سال انتشار منبع صورت گیرد. وقتی از چند اثر مختلف یک نویسنده استفاده می‌شود، شماره‌گذاری این مقاله‌ها به ترتیب سال انتشار آنها (از قدیم به جدید) انجام گیرد. نام مخفف مجلات باید بر اساس نام استاندارد آنها در لیست ISSN که از طریق آدرس اینترنتی زیر قابل دسترسی می‌باشد، در فهرست منابع درج شوند.

منشور اخلاقی نشریات علمی دانشگاه پیام نور

این منشور تعهدنامه‌ای است که برخی حدود اخلاقی و مسئولیت‌های مربوط به انجام فعالیت‌های علمی - پژوهشی و چاپ آنها در نشریات را ترسیم می‌کند تا از بروز تخلفات پژوهشی آگاهانه یا ناآگاهانه توسط نویسندگان مقالات پیشگیری نماید. این منشور برگرفته از "منشور و موازین اخلاق پژوهش" مصوب معاونت پژوهش و فناوری وزارت علوم، تحقیقات و فناوری ایران، موازین انتشاراتی پذیرفته شده بین‌المللی، و تجربیات موجود در حوزه نشریات علمی - پژوهشی است.

۱. مقدمه

نویسندگان، داوران، اعضای هیأت‌تحریریه و سردبیران نشریات موظف هستند تمام اصول اخلاق پژوهشی و مسئولیت‌های مرتبط در زمینه چاپ را دانسته و به آن متعهد باشند. ارسال مقاله توسط نویسندگان، داوری مقالات و تصمیم‌گیری در مورد قبول یا رد مقاله توسط اعضای هیأت‌تحریریه و سردبیر به‌منزله دانستن و تبعیت از این حقوق می‌باشد و در صورت احراز عدم پایبندی هر یک از این افراد به این اصول و مسئولیت‌ها، نشریات هرگونه اقدام قانونی را حق خود می‌دانند.

۲. وظایف و تعهدات نویسندگان (Authors' Responsibilities)

- مقالات ارسالی باید در زمینه تخصصی مجله بوده و به صورت علمی و منسجم، مطابق استاندارد مجله آماده شده باشد.
- مقالات ارائه شده بایستی پژوهش اصیل (Original Research) نویسنده/نویسندگان مقاله باشد. دقت در پژوهش، گزارش صحیح داده‌ها و ذکر منابع دربردارنده تحقیقات سایر افراد، در مقاله الزامی است.
- نویسنده/نویسندگان مسئول صحت و دقت محتوای مقالات خود هستند.
- **نکته ۱.** چاپ مقاله به معنی تأیید مطالب آن توسط مجله نیست.
- نویسندگان حق "ارسال مجدد (Duplicate Submission)" یک مقاله را ندارند. به عبارت دیگر، مقاله یا بخشی از آن نباید در هیچ مجله دیگری در داخل یا خارج از کشور چاپ شده یا در جریان داوری و چاپ باشد.
- نویسندگان مجاز به "انتشار همپوشان (Overlapping Publication)" نیستند. منظور از انتشار همپوشان، چاپ داده‌ها و یافته‌های مقالات پیشین خود با کمی تغییر در مقاله‌ای به عنوان جدید است.
- نویسنده/نویسندگان موظفاند در صورت نیاز به استفاده از مطالب دیگران، آنها را با ارجاع‌دهی (Citation) دقیق و در صورت نیاز پس از کسب اجازه کتبی و صریح، از منابع مورد نیاز استفاده نمایند. هنگامی که عین نوشته‌های پژوهشگر دیگری مورد استفاده قرار می‌گیرد، باید از روش‌ها و علائم نقل قول مستقیم، نظیر گذاشتن آن داخل گیومه (" "،) استفاده شود.
- نویسنده مسئول مقاله می‌بایست نسبت به وجود نام و اطلاعات تمام نویسندگان (پس از اخذ تأیید از نامبرداران) و نبودن نامی غیر از پژوهشگران درگیر در انجام پژوهش و تهیه مقاله اطمینان حاصل کند.
- "خودداری شود (Ghost Authorship)" و حذف "مؤلف واقعی (Gift Authorship)" **نکته ۲.** از درج عبارت "مؤلف افتخاری" نویسنده مسئول مقاله موظف است از اینکه همه نویسندگان مقاله، آن‌را مطالعه و نسبت به ارائه آن و جایگاه خود در مقاله به توافق رسیده‌اند، اطمینان حاصل کند.
- ارسال مقاله به منزله آن است که نویسندگان رضایت کلیه پشتیبان‌های مالی یا مکانی مقاله را جلب کرده و تمامی پشتیبان‌های مالی یا مکانی مقاله را معرفی نموده‌اند.
- نویسنده/نویسندگان موظفاند به‌هنگام وجود هر گونه خطا و بی‌دقتی در مقاله خود، متولیان نشریه را در جریان آن قرار داده، نسبت به اصلاح آن اقدام و یا مقاله را بازپس گیرند.
- نویسنده/نویسندگان ملزم به حفظ نمونه‌ها و اطلاعات خام مورد استفاده در تهیه مقاله، تا یکسال پس از چاپ آن در نشریه مربوط، جهت پاسخ‌گویی به انتقادات و سؤالات احتمالی خوانندگان نشریه هستند.

۳. رفتار غیراخلاقی انتشاراتی و پژوهشی

- نویسنده/نویسندگان موظف به احتراز از "رفتار غیراخلاقی انتشاراتی و پژوهشی (Research and Publication Misconduct)" هستند. اگر در هر یک از مراحل ارسال، داوری، ویرایش، یا چاپ مقاله در نشریات یا پس از آن، وقوع یکی از موارد ذیل محرز گردد، رفتار غیراخلاقی انتشاراتی و پژوهشی محسوب شده و نشریه حق برخورد قانونی با آن‌را دارد.
- **جعل داده‌ها (Fabrication):** عبارت است از گزارش مطالب غیرواقعی و ارائه داده‌ها یا نتیجه‌های ساختگی به عنوان نتایج آزمایشگاهی، مطالعات تجربی و یافته‌های شخصی. ثبت غیرواقعی آنچه روی نداده است یا جابه‌جایی نتایج مطالعات مختلف، نمونه‌هایی از این تخلف است.

- **تحریف داده‌ها (Falsification):** تحریف داده‌ها به معنای دستکاری مواد، ابزار و فرایند پژوهشی یا تغییر و حذف داده‌هاست به نحوی که سبب می‌گردد تا نتایج پژوهش با نتایج واقعی تفاوت داشته‌باشند.
- **سرقت علمی (Plagiarism):** سرقت علمی به استفاده غیرعمدی، دانسته و یا بی‌ملاحظه از کلمات، ایده‌ها، عبارات، ادعا و یا استنادات دیگران بدون قردانی و توضیح و استناد مناسب به اثر، صاحب اثر یا سخنران ایده گفته می‌شود.
- **اجاره علمی:** منظور آن است که نویسنده/نویسندگان، فرد دیگری را برای انجام پژوهش به کار گیرند و پس از پایان پژوهش، با دخل و تصرف اندکی آن را به نام خود به چاپ رسانند.
- **انتساب غیر واقعی:** منظور انتساب غیر واقعی نویسنده/نویسندگان به مؤسسه، مرکز یا گروه آموزشی یا پژوهشی است که نقشی در اصل پژوهش مربوطه نداشته‌اند.

۴. وظایف داوران (Reviewers' Responsibility)

داوران در بررسی مقالات، می‌بایست نکات ذیل را در نظر داشته‌باشند:

- بررسی کیفی، محتوایی و علمی مقالات به‌منظور بهبود، ارتقاء کیفی و محتوایی مقالات.
- اطلاع‌رسانی به سردبیر نشریه مبنی بر پذیرفتن یا نپذیرفتن داوری (به لحاظ مرتبط نبودن حوزه موضوعی مقاله با تخصص داور) و معرفی داور جایگزین در صورت پذیرفتن داوری.
- ضرورت در نپذیرفتن مقالاتی که منافع اشخاص، موسسات و شرکت‌های خاص به‌وسیله آن حاصل و یا روابط شخصی در آن مشاهده می‌شود و همچنین مقالاتی که در انجام، تجزیه و تحلیل یا نوشتن آن مشارکت داشته است.
- داوری مقالات بایستی بر اساس مستندات علمی و استدلال کافی انجام شده و از اعمال نظر سلیقه‌ای، شخصی، صنفی، نژادی، مذهبی و غیره در داوری مقالات خودداری گردد.
- ارزیابی دقیق مقاله و اعلام نقاط قوت و ضعف مقاله به صورتی سازنده، صریح و آموزشی.
- مسئولیت‌پذیری، پاسخگویی، وقت شناسی، علاقه‌مندی و پایبندی به اخلاق حرفه‌ای و رعایت حقوق دیگران.
- عدم اصلاح و بازنویسی مقاله بر اساس سلیقه شخصی.
- حصول اطمینان از ارجاع‌دهی کامل مقاله به کلیه تحقیقات، موضوعات و نقل قول‌هایی که در مقاله استفاده شده است و همچنین یادآوری موارد ارجاع نشده در تحقیقات چاپ شده مرتبط.
- احتراز از بازگویی اطلاعات و جزئیات موجود در مقالات برای دیگران.
- داور حق ندارد قبل از انتشار مقاله، از داده‌ها یا مفاهیم جدید آن به نفع یا علیه پژوهش‌های خود یا دیگران یا برای انتقاد یا بی‌اعتبارسازی نویسندگان استفاده کند. همچنین پس از انتشار مقاله، داور حق انتشار جزئیات را فراتر از آنچه توسط مجله چاپ شده است، ندارد.
- داور حق ندارد بجز با مجوز سردبیر مجله، داوری یک مقاله را به فرد دیگری از جمله همکاران هیأت علمی یا دانشجویان تحصیلات تکمیلی خود بسپارد. نام هر کسی که در داوری مقاله کمک نموده باید در گزارش داوری به سردبیر ذکر و در مدارک مجله ثبت گردد.
- داور اجازه تماس مستقیم با نویسندگان در رابطه با مقالات در حال داوری را ندارد. هرگونه تماس با نویسندگان مقالات فقط از طریق دفتر مجله انجام خواهد گرفت.
- تلاش برای ارائه گزارش "رفتار غیراخلاقی انتشاراتی و پژوهشی" و ارسال مستندات مربوطه به سردبیر نشریه.

۵. وظایف سردبیر و اعضای هیأت تحریریه (Editorial Board Responsibilities)

- سردبیر و اعضای هیأت تحریریه مجله باید حفظ نشریه و ارتقاء کیفیت آن را هدف اصلی خود قرار دهند.
- سردبیر و اعضای هیأت تحریریه باید در جهت معرفی هرچه بیشتر نشریه در جوامع دانشگاهی و بین‌المللی بکوشند و چاپ مقالات از دانشگاه‌های دیگر و مجامع بین‌المللی را در اولویت کار خود قرار دهند.
- سردبیر و اعضای هیأت تحریریه نباید در چاپ مقالات خود دچار حس سهم‌خواهی و افراط شوند.
- اختیار و مسئولیت انتخاب داوران و قبول یا رد یک مقاله پس از کسب نظر داوران بر عهده سردبیر و اعضای هیأت تحریریه مجله است.
- سردبیر و اعضای هیأت تحریریه مجله بایستی از نظر حرفه‌ای صاحب‌نظر، متخصص و دارای انتشارات متعدد، و همچنین دارای روحیه مسئولیت‌پذیری، پاسخگویی، حقیقت‌جویی، انصاف و بی‌طرفی، پایبندی به اخلاق حرفه‌ای و رعایت حقوق دیگران باشند و به صورت جدی و مسئولانه در راستای نیل به اهداف مجله و بهبود مداوم آن مشارکت نمایند.
- از سردبیر و اعضای هیأت تحریریه انتظار می‌رود که یک بانک اطلاعاتی از داوران مناسب برای مجله تهیه و به‌طور مرتب بر اساس عملکرد داوران آن‌را به روز نمایند.
- سردبیر و اعضای هیأت تحریریه بایستی در انتخاب داوران شایسته با توجه به زمینه تخصصی، سرآمدی، تجربه علمی و کاری، و التزام اخلاقی اهتمام ورزند.

- سردبیر مجله باید از داوری‌های عمیق و مستدل استقبال، از داوری‌های سطحی و ضعیف جلوگیری، و با داوری‌های مغرضانه، بی‌اساس یا تحقیرآمیز برخورد کند.
- سردبیر و اعضای هیأت تحریریه مجله باید نسبت به ثبت و آرشیو اسناد داوری مقالات به عنوان اسناد علمی، و محرمانه نگاه داشتن اسامی داوران هر مقاله اقدام لازم را انجام دهند.
- سردبیر و اعضای هیأت تحریریه مجله موظف به اعلام سریع نتیجه تصمیم‌گیری نهایی در مورد پذیرش یا رد مقاله به نویسنده مسئول هستند.
- سردبیر و اعضای هیأت تحریریه مجله باید کلیه اطلاعات موجود در مقالات را محرمانه تلقی نموده و از در اختیار دیگران قرار دادن و بحث درباره جزئیات آن با دیگران احتراز نمایند.
- سردبیر و اعضای هیأت تحریریه مجله موظفند از بروز تضاد منافع (Conflict of interests) در روند داوری، با توجه به هرگونه ارتباط شخصی، تجاری، دانشگاهی و مالی که ممکن است به طور بالقوه بر پذیرش و نشر مقالات ارائه شده تأثیر بگذارد، جلوگیری کنند.
- سردبیر مجله موظف است آثار متهم به عدول از اخلاق انتشاراتی و پژوهشی که از سوی داوران یا به هر نحو دیگر گزارش می‌شود را با دقت و جدیت بررسی نموده و در صورت نیاز در این خصوص اقدام نماید.
- سردبیر مجله موظف است نسبت به حذف سریع مقالات چاپ شده‌ای که مشخص شود در آنها "رفتار غیر اخلاقی انتشاراتی و پژوهشی" رخ داده است و اطلاع‌رسانی شفاف به خوانندگان و مراجع نمایه‌نمایی مربوطه اقدام نماید.
- سردبیر و اعضای هیأت تحریریه مجله موظف‌اند نسبت به بررسی و چاپ سریع اصلاحیه و اطلاع‌رسانی شفاف به خوانندگان، برای مقالات چاپ شده‌ای که در آنها خطاهایی یافت شده است، اقدام نمایند.
- سردبیر و اعضای هیأت تحریریه مجله باید به طور مستمر نظرات نویسندگان، خوانندگان، و داوران مجله در مورد بهبود سیاست‌های انتشاراتی و کیفیت شکلی و محتوایی مجله را جویا شوند.

منابع

۱. منشور و موازین اخلاق پژوهش مصوب معاونت پژوهش و فناوری وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
2. [Committee on Publication Ethics, COPE Code of Conduct, www.publicationethics.org.](http://www.publicationethics.org)

فهرست مندرجات

- تأثیر اطلاعات نامطمئن بر تصمیم‌گیری کاربران در بازیابی اطلاعات ۱۱
مریم گلشنی، ثریا ضیایی
- رابطه یادگیری سازمانی با رهبری تحولی مدیران و عملکرد کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان ... ۲۵
وجیهه فلاحتی پایین دروازه، احمد شعبانی، سید علی سیادت
- بررسی رابطه بین مدیریت دانش و انتقال اثربخش فناوری (مورد مطالعه: مراکز دانش‌بنیان و صنایع تولیدی استان تهران) ۳۷
ودود جوان‌امانی، حمید اکبری
- بررسی رابطه سواد اطلاعاتی والدین با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان مقطع ابتدایی ۴۹
طاهره روشنی
- بررسی رابطه بین ابعاد رهبری اخلاقی مدیران با مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی ۵۹
منصور ترکیان‌تبار
- بررسی تأثیر فرهنگ یادگیری سازمانی بر انتقال دانش ضمنی (مورد مطالعه: کارکنان فرمانداری ساوه و زرن‌دیه) ۶۹
محمد مهدی مهتدی، مریم نادری

تأثیر اطلاعات نامطمئن بر تصمیم‌گیری کاربران در بازیابی اطلاعات

*مریم گلشانی^۱، ثریا ضیایی^۲

۱. دانشجوی دکتری، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۲. دانشیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

تاریخ دریافت: (۱۳۹۹-۰۵-۳۰) تاریخ پذیرش: (۱۳۹۹-۱۲-۱۵)

The Impact of Unreliable Information on Users' Decisions in Data Retrieval

*Maryam Golshani¹, Sorayya Ziaei²

1. Ph.D Candidate, Department of Knowledge and Information Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2. Associate Professor, Department of Knowledge and Information Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Received: (2020-08-20) Accepted: (2021-03-05)

نوع مقاله: پژوهشی

Abstract

Purpose: In this research, expressing and defining the concepts of unreliable information and information or incorrect information and expressing the roots and contexts of unreliable information formation and its impact on users' decisions in meeting their information needs and finally entering the knowledge formation cycle which will be obtained from this cycle.

Methodology: In the present study, the library review method has been used and based on the backgrounds related to the subject under study. In this research, first, the desired concepts about unreliable information and information are expressed, then the contexts for the formation of unreliable information and its role in users' decisions are examined.

Findings: In the present age, the speed of online dissemination of unreliable information is unprecedented in the history of communication. The unavailability or lack of reliable sources of information is one of the most important challenges facing societies in the 21st century. This phenomenon is reinforced by a combination of social networks, authentic online media, and human information processing features. Information, false information and destructive information can each create a specific situation for individuals or organizations according to the current situation and the recipient of the interpretation. The meaning of unreliable information in this research is the two concepts of false information and destructive information.

Conclusion: Information efficiency depends on the quality of communication and the usefulness of the information. If the conditions for effective communication and receiving useful information occur for searchers or users of information, it will lead to the right decision of the user in selecting the practical and required information, which will help to produce tacit knowledge and establish the knowledge cycle.

Keywords

Information, False Information, Malicious Information, Information Integrity.

چکیده

هدف: در این پژوهش بیان و تعریف مفاهیم اطلاعات و اطلاعات نامطمئن یا اطلاعات نادرست و بیان ریشه‌ها و بسترهای شکل‌گیری اطلاعات نامطمئن و تأثیر آن در تصمیم‌گیری کاربران در رفع نیاز اطلاعاتی خود و در نهایت وارد شدن در چرخه شکل‌گیری دانشی است که از این چرخه حاصل خواهد شد.

روش‌شناسی پژوهش: پژوهش حاضر از روش مطالعه مروری کتابخانه‌ای استفاده شده است و براساس پیشینه‌های مرتبط با موضوع مورد مطالعه انجام گرفت. در این پژوهش ابتدا به بیان مفاهیم موردنظر در مورد اطلاعات و اطلاعات نامطمئن پرداخته شده و سپس بسترهای شکل‌گیری اطلاعات نامطمئن و نقش آن در تصمیم‌گیری کاربران مورد بررسی قرار گرفت.

یافته‌ها: در عصر کنونی سرعت انتشار آنلاین اطلاعات نامطمئن در تاریخ ارتباطات بی‌سابقه است. در دسترس نبودن یا فقدان منابع معتبر اطلاعاتی یکی از مهم‌ترین چالش‌های جوامع در قرن ۲۱ است. این پدیده با ترکیبی از همه‌گیر بودن شبکه‌های اجتماعی، رسانه‌های آنلاین معتبر و ویژگی‌های پردازش اطلاعات انسانی تقویت می‌شود. اطلاعات، اطلاعات نادرست و اطلاعات مخرب هرکدام می‌توانند با توجه به وضعیت موجود و تفسیر گیرنده، وضعیت خاصی را برای افراد یا سازمان ایجاد کنند. منظور از اطلاعات نامطمئن در این پژوهش، دو مفهوم اطلاعات نادرست و اطلاعات مخرب است.

بحث و نتیجه‌گیری: کارایی اطلاعات، به کیفیت ارتباط و مفید بودن اطلاعات بستگی دارد. در صورتی که شرایط برقراری ارتباط مؤثر و دریافت اطلاعات مفید برای جستجوگران یا کاربران اطلاعات رخ بدهد، منجر به تصمیم‌گیری درست کاربر در انتخاب اطلاعات کاربردی و موردنیاز وی خواهد شد که به تولید دانش ضمنی و برقراری چرخه دانش کمک به سزایی خواهد کرد.

واژه‌های کلیدی

اطلاعات، اطلاعات نادرست، اطلاعات مخرب، یکپارچگی اطلاعات.

*Corresponding Author: Maryam Golshany

E-mail: marygolshany@gmail.com

*نویسنده مسئول: مریم گلشانی

مقدمه

پیامد ارسال و دریافت آزادانه اطلاعات در اینترنت، نبود کنترل کافی بر کیفیت اطلاعات است. محصول عدم کنترل دقیق اطلاعات، بروز اطلاعات نادرست و اطلاعات مخرب یا در واقع اطلاعات نامطمئن در فضای مجازی است. اطلاعات نادرست انتشار غیرعمدی اطلاعات گمراه‌کننده است. انتشار اطلاعات نادرست می‌تواند باعث تأثیر منفی بر تصمیم‌گیری و بهره‌وری در سازمان شود. بنابراین، رعایت مجموعه‌ای از اصول برای جلوگیری از اطلاعات نادرست برای سازمان‌ها ضروری است. قهوه (۲۰۰۱) بیان می‌کند که مردم به‌طور فزاینده‌ای از طریق اینترنت اطلاعات نادرست می‌گیرند. وی همچنین استدلال می‌کند که افراد اطلاعاتی را دریافت می‌کنند که نادرست یا گمراه‌کننده است. این اطلاعات نادرست می‌تواند به میزان قابل توجهی بهره‌وری را کاهش دهد (کهننگ و ویس، ۲۰۰۳). امروزه انواع مختلفی از اطلاعات، اطلاعات نادرست و اطلاعات مخرب وجود دارد. اطلاعات نادرست چیزی فراتر از یک اشکال و اطلاعات مخرب بسیار بیشتر از ویروس است. اطلاعات نادرست انتشار غیرعمدی اطلاعات گمراه‌کننده است. با وجود این، اطلاعات مخرب انتشار عمده اطلاعات گمراه‌کننده و اشتباه است (همان).

اگرچه ظرفیت عقلانیت انسانی شامل توانایی تشخیص مقدار بسیار پیچیده و گسترده‌ای از اطلاعاتی است که دریافت می‌کند، اما فناوری و معماری اطلاعات ارائه شده از طریق آن فناوری، امکان پنهان‌سازی این اطلاعات را فراهم می‌کند. نتیجه این است که بررسی اطلاعات به خودی خود و همچنین پردازش و مدیریت آن‌ها و پیشگیری از انتشار و دریافت اطلاعات نادرست بسیار دشوار شده است. در این زمینه اغلب با مشکلات غیرقابل حل مواجهیم که منجر به فرصت‌های بیشتری برای ایجاد و انتشار اطلاعات نادرست می‌شود.

رافائل کاپورو یکی از نظریه‌پردازان معرفت‌شناسی علم اطلاعات، در تحلیل خود از مبانی علوم اطلاعات معتقد است که اطلاعات ذاتاً با ساختار بینشی انسان‌ها مرتبط هستند. برخلاف آن، علم هرمنوتیک استدلال می‌کند که رویکرد جامعی در روابط بین یک انسان و جهان وجود دارد. بنابراین، هیچ حوزه خصوصی یا ذهنی، جدا از حوزه عینی وجود ندارد. "اطلاعات، به معنای وجودی - هرمنوتیکی، وسیله‌ای برای اشتراک موضوعی و موقعیتی دنیای مشترک است" (کاپورو، ۲۰۰۰). به گفته کاپورو، اطلاعات محصول نهایی ارائه نیست، چیزی نیست که از یک ذهن به ذهن دیگر منتقل شود. اطلاعات چیزی جدا از ذهنیت درون‌گرا نیست. اطلاعات بعد بنیادی "در دنیا بودن با دنیا" است

(کاپورو، ۲۰۰۰)، (تودجمنان و میکلیک، ۲۰۰۳). توجه به تعاریف ارائه شده از اطلاعات و چپستی اطلاعات امری راهگشا در شناسایی و بررسی اطلاعات نادرست و اطلاعات مخرب است که می‌تواند تأثیر به‌سزایی بر تصمیم‌نهایی کاربر در استفاده از اطلاعات و در نهایت بازیابی اطلاعات مرتبط داشته باشد.

اطلاعات، اطلاعات نادرست، اطلاعات مخرب

با فراگیر شدن اینترنت و انبوه اطلاعاتی که از طریق آن فراهم می‌شود، اختلاف در ارائه معانی اطلاعات توسط صاحب‌نظران افزایش یافته است. استیر و رینولدز (۲۰۰۱) اطلاعات را به‌عنوان "مجموعه‌ای از واقعیت‌ها که ارزشی فراتر از ارزش خود واقعیت‌ها داشته باشد" تعریف کرده‌اند. آن‌ها اضافه می‌کنند که اگر قرار است اطلاعات خوب و با ارزش تلقی شوند، باید دقیق، کامل، اقتصادی، انعطاف‌پذیر، قابل اعتماد، مرتبط، قابل تأیید و ایمن باشند. با دقت در این مورد می‌توان سؤالات زیر را پرسید: آیا صحت واقعیت‌ها خیلی ضروری است؟ آیا می‌توان واقعیت‌های نادرستی داشت؟ چگونه یک واقعیت می‌تواند نادرست باشد؟

وقتی اطلاعات نادرست به‌عنوان زیرمجموعه‌ای از اطلاعات در نظر گرفته شود، این مسئله بیشتر پیچیده می‌شود. تمایز بین اطلاعات نادرست و اطلاعات مخرب ضروری است زیرا اطلاعات نادرست لازم نیست نادرست باشد. چیزی می‌تواند درست باشد ولی اطلاعات نادرست باشد. به‌عنوان مثال، فرد چیزی را از گوشه چشم خود می‌بیند که به سرعت در حال حرکت به سمت فرد است.

شخصی که تحت فشار بازجویی قرار می‌گیرد، ممکن است اطلاعات غیرضروری را غیرعمد افشا نماید. به‌عبارت‌دیگر، واقعیت‌های واقعی بیش از حد لازم را ارائه نماید. به این امید که واقعیت‌های اصلی را پنهان کنند. این یک نمونه بارز از اطلاعات نادرست است. اما با وجود این اطلاعات نادرست واقعی است.

کاپورو اشاره می‌کند که در زبان انگلیسی اطلاعات، معنای زیادی دارد، در حالی که تقریباً هیچ اشاره‌ای به اشکال منفی آن، یعنی معنای اطلاعات نادرست وجود ندارد. شریدر شکل منفی، اطلاعات نادرست و همچنین مشتقات آن را شامل: "دروغ، تبلیغات، نمایش نادرست، شایعات، هذیان، توهم، حيله، اشتباه، پنهان‌کاری، تحریف، تزئین، استعاره، فریب" (کاپورو، ۲۰۰۰).

اطلاعات نادرست در زبان انگلیسی به‌جای اطلاعات اشتباه و یا اطلاعات گمراه‌کننده استفاده می‌شود. اطلاعات نادرست

1. lies, Propaganda, Misrepresentation, Gossip, Delusion, Hallucination, Illusion, Mistake, Concealment, Distortion, Embellishment, Innuendo, Deception

اطلاعات نادرست، عمداً برای گمراه کردن خوانندگان آن تولید می‌شود. اطلاعات نادرست در معنای خاص آن توسط مخالفان، غالباً برای اهداف سیاسی تولید می‌شود.

تبلیغات، اطلاعات نادرست نیستند و حتی نمی‌توان آن‌ها را به‌عنوان اطلاعات نادرست دسته‌بندی کرد، اگرچه برخی از نویسندگان آن را در اشکال منفی اطلاعات قرار می‌دهند (کاپورو، ۲۰۰۰). روابط و اختلافات بین اطلاعات نادرست، تبلیغات و اطلاعات مخرب را باید در سطح نظری و نه معنایی جستجو کرد. ما از این فرضیه شروع می‌کنیم که اطلاعات نادرست، تبلیغات و اطلاعات مخرب پیامدهای دست‌کاری تصادفی یا عمدی با اطلاعات در روند ارتباطات است. در روند ارتباطات، اطلاعات بین مبدأ و مقصد رد و بدل می‌شود. اطلاعات مخرب باعث قطع یکپارچگی داده‌ها در ارتباطات می‌شود. قبل از اطلاعات نادرست، دست‌کاری‌ها بر روی منبع انجام می‌شود، یعنی نتیجه از صحت دست‌کاری تألیف داده‌ها است. برعکس، تبلیغات با هدف دست‌کاری در نگرش‌های کاربر، یعنی تأثیر در منافع کاربران انجام می‌شود.

معیارهای تشخیص اطلاعات از اطلاعات نادرست و اطلاعات مخرب

اطلاعات کالای ارزشمندی است. امروزه، اینترنت و وب‌سایت‌ها نه تنها اطلاعات معتبر و روزآمد، بلکه اطلاعاتی را که دارای توهم و فریب هستند نیز ارائه می‌دهند. بنابراین، شناسایی معیارهای تشخیص اطلاعات از اطلاعات نادرست و اطلاعات مخرب، به‌ویژه در اینترنت، ضروری است.

ترسا و باکر^۱ (۲۰۰۱) معیارهای زیر را برای تمایز وب‌سایت‌هایی که اطلاعات، اطلاعات نادرست و اطلاعات مخرب ارائه می‌دهند ارائه می‌دهند:

- وب‌سایت‌های اطلاعاتی اطلاعات واقعی را ارائه می‌دهند. آن‌ها اطلاعات معتبر را جب نویسنده ارائه می‌دهند، به منبع و صاحب اطلاعات اشاره می‌کنند و اطلاعات معتبری دارند. این اطلاعات دقیق، بدون خطا و کاملاً به‌روز هستند.
- اطلاعات نادرست باعث آشفتگی و بی‌نظمی می‌شود، زیرا برخلاف اطلاعات قبلی یا در روند ارتباطات اصلاح نشده است، آن‌ها اشتباه ارائه می‌شوند. اطلاعات نادرست

لزوماً با هدف فریب دادن به وجود نیامده است. اگرچه در برخی از فرهنگ‌های تخصصی، (به‌عنوان مثال در اصطلاحات FBI) گفته شده است که اطلاعات نادرست، اطلاعاتی است که "توسط برخی سرویس‌های اطلاعاتی با هدف سوءاستفاده، واهی، تخریب و یا تضعیف اعتماد به نفس افراد، سازمان‌ها یا دولت‌ها تهیه شده است" (واتسون، ۱۹۹۰).

اطلاعات نادرست "اطلاعاتی اشتباه است که عمداً و با هدف آسیب رساندن به گیرنده توسط ارائه‌دهنده اطلاعات منتقل می‌شود (کلیک، ۱۹۸۴). اطلاعات نادرست منشأ روسی روسی دارد (Dezinformatsiya) و از آن به معنای اطلاعات جعلی که عمداً منتشر می‌شود استفاده می‌گردد، به‌ویژه توسط یک دولت برای دولت دیگر یا برای عموم مردم راه‌اندازی می‌شود (تودجمنان و میکلیک، ۲۰۰۳).

فیتزجرالد (۱۹۹۷) اطلاعات نادرست را شامل اطلاعات ناقص، تضاد، اطلاعات خارج از تاریخ، ترجمه نادرست داده‌ها، اشتباهات نرم‌افزار، تجدیدنظرهای غیرمجاز، خطاهای واقعی، اطلاعات مغرضانه و سوءرفتار دانشمندان می‌داند. اطلاعات نادرست متعاقباً در حال افزودن اطلاعات ناکافی به ارتباطات دانش است که به‌نوبه خود منجر به ایجاد ایده و دانش غلط در بین افراد می‌شود (کارتلی، ۲۰۰۳؛ کشاورز، ۲۰۱۴).

از سوی دیگر، اطلاعات نادرست که عمداً منتشر شده است، به‌منظور آسیب رساندن به گیرنده توسط ارائه‌دهنده اطلاعات منتشر می‌شود (تودجمنان و میکلیک، ۲۰۰۳).^۲ اگر پیام براساس داده‌های متناقض، تحت شرایط واقعی ارائه شود و توسط کاربران مورد استفاده قرار گیرد، کاربر در معرض اطلاعات مخرب قرار گرفته است.

فتزر (۲۰۰۴) "نظریه اطلاعات نادرست" را ایجاد کرده است که براساس مطالعات طولی وی در این مورد، به‌ویژه در مورد مرگ جان اف کندی، رئیس‌جمهور ترور شده ایالات‌متحده است. وی از نظر سیاسی پنج نوع اطلاعات نادرست را شناسایی کرده است. به‌طور کلی، فتزر اطلاعات نادرست را به‌عنوان توزیع، ادعا، یا انتشار اطلاعات نادرست، اشتباه یا گمراه‌کننده در یک تلاش عمدی، یا هدفمند برای گمراه کردن، فریب دادن یا به‌اشتباه انداختن مخاطب معرفی می‌کند. بنابراین، ممکن است به‌عنوان "اطلاعات نادرست یا سوگیری" توصیف شود. او اطلاعات نادرست را با دروغ‌پردازی عمدی برابر می‌داند. بنابراین، اطلاعات مخرب، برخلاف

1. Klačic

2. Tudjman & Mikelic

3. Tarcza & Buker

هیچ تاریخی هنگام نوشتن یا به‌روزرسانی آن و نه توصیف نویسنده آن وجود ندارد.
تودجمان و میکلیک (۲۰۰۳) پنج معیار زیر را برای ارزیابی اطلاعات، اطلاعات نادرست و اطلاعات مخرب در وب ارائه می‌دهند:

دارای اشتباهات و اطلاعات ذهنی با سابقه طولانی است. آن‌ها همیشه تلاشی عمدی برای متقاعد کردن در نادرستی نیستند، زیرا عقایدی را بیان می‌کنند که می‌تواند بسیار ذهنی باشد.

• اطلاعات مخرب عمداً می‌خواهند جهت‌دهی نادرست ارائه نمایند، فریب بدهند یا ایجاد توهم کنند. مشخص نیست نویسنده واقعی کیست. هیچ آدرس مخاطبی وجود ندارد و به‌عنوان یک قاعده، هیچ اشاره واقعی به منبع اطلاعات،

جدول ۱. پنج معیار ارزیابی اطلاعات، اطلاعات نادرست و اطلاعات مخرب در وب

اعتبار	
نویسندگان و حامیان مالی شناخته شده‌اند. علاوه بر این، آدرس‌های تماس و حتی هشدارهایی	اطلاعات
برای محافظت از حق چاپ وجود دارد	
مشخص نیست که حامی وب‌سایت کیست، چه کسی مالک آن است یا نویسنده آن کیست	اطلاعات نادرست
نویسنده واقعی وب‌سایت ناشناخته است و هیچ آدرس مخاطبی وجود ندارد	اطلاعات مخرب
دقت	
اطلاعات شامل داده‌های واقعی است. داده‌ها به شکلی نشان داده می‌شوند که می‌توانند احراز هویت شوند	اطلاعات
اطلاعات شواهد خاصی در مورد داده‌های ارائه شده ندارد. داده‌ها قابل بررسی نیستند.	اطلاعات نادرست
اطلاعات شامل حقایق واقعی و مورد تأیید نیستند. اطلاعات شامل داده‌های نادرست و نادرست است.	اطلاعات مخرب
هدف	
اطلاعات کامل، قابل درک، به موقع، دقیق و بدون پیش‌داوری است.	اطلاعات
اطلاعات عینی نیستند. این شامل نظرات شخصی نویسنده است و بنابراین پیش‌داوری است	اطلاعات نادرست
اطلاعات واقعی نیستند این تلاش می‌کند تا کاربر را در مورد محتوای اطلاعات همراه کند	اطلاعات مخرب
انتشار	
اطلاعات مربوط به منبع اطلاعات، زمان و مکان مبدأ و به‌روزرسانی آن‌ها کامل است	اطلاعات
اطلاعات مربوط به منبع اطلاعات، زمان و مکان مبدأ آن‌ها ناقص یا قدیمی است.	اطلاعات نادرست
اطلاعات مربوط به منبع اطلاعات، زمان و مکان مبدأ آن وجود ندارد یا به‌روز نمی‌شوند	اطلاعات مخرب
پوشش	
توابع ارتباطی؛ آدرس‌های تماس و پیوند به سایت‌های دیگر یا صفحات وب وجود دارد.	اطلاعات
توابع ارتباطی؛ آدرس‌های تماس و پیوند به سایت‌های دیگر (صفحات وب) وجود دارد، اما گاهی اوقات خراب می‌شوند	اطلاعات نادرست
ارتباطات عملکردی ندارد تعامل آینده با وب‌سایت مشخص نیست.	اطلاعات مخرب

شناخت را به‌طور کامل تعیین نمی‌کند. دانش کاملاً مستقل از محیط شکل نمی‌گیرد. دانش نتیجه تفسیر داده‌ها است و این فرآیند شامل تجربه و حقیقت است.

در سطح سوم، دانش را در متن اهداف خود قرار می‌دهد، دانش را براساس اطلاعات واحد ارزیابی می‌کند که حاوی ارزش‌ها، هنجارها، قوانین، نظرات، عقاید یا عقاید است. این فرآیند در شرایطی آغاز می‌شود که سوژه مجبور باشد با هدف حل یک مسئله اقدام کند. در آن شرایط، دانش ارزیابی می‌شود و معنی به آن اضافه می‌شود. روند ارزیابی شامل شرح و تفسیر است. شرح استفاده از قوانین موجود ارزیابی در فرآیند حل مسئله است که طی آن ارزش‌ها و هنجارهای فردی تغییر نمی‌کند. دستور به فرآیندی گفته می‌شود که طی آن ارزش‌ها، هنجارها، قوانین و اعتقادات جدید فردی، براساس تجربیات جدید، ظاهر می‌شود.

با توجه به توضیحات فوچس و هفکیرچنر (۲۰۰۲) از اطلاعات واحد، موارد زیر قابل برداشت است:

الف) داده‌ها نتیجه دریافت و درک سیگنالی است که وارد سیستم می‌شود.

ب) دانش نتیجه‌ای است که از تفسیر روابط نشانه و شناخت شناختی حاصل می‌شود.

ج) معنی و ارزش اطلاعات واحد با رابطه بین عمل (تصمیم) و مشکلی که موضوع شناختی با آن روبرو می‌شود تعیین می‌شود.

با وجود این، فوچس و هفکیرچنر (۲۰۰۲) توجه ما را به اطلاعات اجتماعی جلب می‌کنند که از فعالیت‌های اجتماعی ناشی می‌شود. روابط اجتماعی در جریان فعالیت متقابل کشورها برقرار است. همکاری اجتماعی زمانی وجود دارد که روابط اجتماعی و تعامل اجتماعی فرد، در صورت سودمندی، برقرار شود. هنجارها، ارزش‌ها، قوانین و مقرراتی که نتیجه تعامل اجتماعی در جامعه هستند. رابطه اجتماعی از آنجا ناشی می‌شوند که افراد برای تفسیر و ساخت واقعیت مجبورند نظر مشترک داشته باشند. رابطه اجتماعی اساس فعالیت و تعامل اجتماعی افراد را تشکیل می‌دهد.

فوچس و هفکیرچنر (۲۰۰۲) معتقدند که برای یکپارچگی اطلاعات: "اقدام اجتماعی لازم است، اما شرط کافی برای برقراری رابطه اجتماعی نیست، زیرا فعالیت اجتماعی نیازی به رابطه بین عوامل ندارد؛ اولین عامل می‌تواند مربوط به فعالیت دوم است، اما مورد دوم لازم نیست که مربوط به فعالیت اولی باشد (فوچس و هفکیرچنر، ۲۰۰۲).

یکپارچگی اطلاعات و تأثیر آن بر تصمیم‌گیری نهایی کاربر و بازیابی اطلاعات

تودجمنان و میکلیک (۲۰۰۳) معتقدند که توضیح نظری یکپارچگی اطلاعات باید با توجه به فرآیندی که در آن اطلاعات بین فرستنده و گیرنده (کاربر نهایی) رد و بدل می‌شود، آغاز شود. نظریه‌های اطلاعاتی با این فرضیه شروع می‌شوند که اطلاعات (داده‌ها، اسناد) باید گردآوری، پردازش، ذخیره و در نهایت منتشر شود (تودجمنان و میکلیک، ۲۰۰۳). سه بعد نماد، معنا و عمل، کامل بودن اطلاعات را مشخص می‌کند. این تقسیم‌بندی در تئوری ریاضی اطلاعات شانون و ویور (۱۹۴۹) نیز قابل اجرا است. شانون و ویور تأکید کردند که تئوری اطلاعات آن‌ها مربوط به بعد معنایی یا عملی نیستند، بلکه فقط انتقال سیگنال از منبع است. به دنبال این نگرش، کامل بودن اطلاعات در علوم کامپیوتر و انفورماتیک فقط به یک بعد فنی تقلیل می‌یابد: انتقال سیگنال، یعنی پردازش داده‌ها بدون اینکه بیشتر به معنای معنایی و عملی خود پردازد.

طبق نظریه یکپارچگی اطلاعات^۱ فوچس و هفکیرچنر (۲۰۰۲)، در فرآیند توسعه اطلاعات واحد، داده، دانش و خرد باید از یکدیگر تفکیک شوند. یعنی داده‌ها براساس دریافت سیگنال شکل می‌گیرند. داده‌ها یک نقطه شروع برای شکل دادن به دانش لازم برای ارزیابی و تصمیم‌گیری، یا به عبارت دیگر، برای خرد هستند (فوچس و هفکیرچنر، ۲۰۰۲).^۲ طبق نظریه یکپارچگی اطلاعات، شناخت همیشه با دنیای خارج پیوند دارد: موضوع همیشه مطابق با رویدادها و شرایط پیرامون خود تعیین می‌شود. اطلاعات واحد، اطلاعات کامل، با سه سطح داده، دانش و خرد است.

در سطح اول، سیگنال‌ها از محیط درک می‌شوند. ادراک عملی است که شامل دریافت و درک سیگنال است. واحد جدید داده نامیده می‌شود.

در سطح دوم، داده‌ها تفسیر می‌شوند، یعنی معنی به داده‌ها اضافه می‌شود و دانش شکل می‌گیرد. تفسیر فرآیند Intermezzo بین فرافکنی و درون‌بینی است. دانش موجود در فرافکنی به داده‌ها اعمال می‌شود، یعنی سیستم به واقعیت فرا می‌رسد. در Introjections (پانویس)، داده‌های جدید در رابطه با ساختار دانش موجود تفسیر می‌شوند که ساختار دانش جدید از آن بالا می‌رود، به عبارت دیگر، سیستم واقعیت را به درون ساختار خود وارد می‌کند. می‌توان گفت که محیط هرگز

1. Unify Theory of Information
2. Fuchs & Hofkirchner

و اقدام اشتباه می‌شود. دستیابی به خطاها در کنش اجتماعی و تصمیم‌گیری وظیفه اصلی و هدف اصلی اطلاعات نادرست است.

مهم نیست که این طبقه‌بندی از صحت اطلاعات از نظر عملکرد شناختی چگونه به درک ماهیت اطلاعات، اطلاعات نادرست و اطلاعات مخرب کمک می‌کند، این رویکرد پاسخ کاملی به سؤال‌ها نمی‌دهد که چگونه و چرا امکان ساختن اطلاعات نادرست و اطلاعات مخرب وجود دارد.

براساس دیدگاه ترسان و باکر (۲۰۰۱)، منشأ اطلاعات نادرست، در فرآیند شناختی نیست. بلکه در منبع اطلاعات (منبع ناشناخته)، نویسنده اطلاعات (نویسنده ناشناخته است)، ارسال‌کننده اطلاعات (برقراری ارتباط با فرستنده امکان‌پذیر نیست) است. در نتیجه، ما نیازی به جستجوی اطلاعات نادرست و اطلاعات مخرب در بعدشناختی نداریم، بلکه در فرآیند ارتباطات جستجو می‌کنیم. بنابراین، نظریه تاجمن (۱۹۹۰) که اطلاعات را یک محصول نمادین معرفی کرده است که توسط عملکرد شناختی، ارتباطی، اطلاعاتی و حافظه تعیین می‌شود اطلاعات به‌عنوان یک کل در حال توسعه است اما عملکردهای خاصی که آن را تشکیل می‌دهند به‌طور جدایی‌ناپذیری با هم مرتبط هستند. پیوندها و روابط بین دوره‌ای از نظر مدیریت دانش ثابت، بی‌اهمیت و قابل‌اغماض نیستند. این دقیقاً تغییر پیوندهای بین‌اتصال است که ویژگی و محتوای اصلی رایانه‌سازی است و به معنای تغییر مدیریت دانش عملکردی است (تود جمان، ۱۹۹۰).

چرخه زندگی دانش موجود در منابع با ایجاد، جمع‌آوری، پردازش، ذخیره و استفاده تعیین می‌شود. ارزیابی یا برآورد اطلاعات منحصراً به عهده کاربر، نیازها و عقل سلیم وی است. کاربر خود اطلاعات را ارزیابی می‌کند. به همین دلیل طول عمر منابع توسط میزان استفاده آن‌ها تعیین می‌شود.

تغییر اساسی مدیریت دانش با معرفی رسانه‌های دیجیتال آغاز شد. این تغییر قبلاً توسط شانون و ویور در تئوری ریاضی اطلاعات (۱۹۴۹) اعلام شده است. او صریحاً تأکید کرد که آن‌ها فقط با انتقال سیگنال سر و کار دارند و نه با بعد معنایی و عملی اطلاعات. ذخیره‌سازی دیجیتال این امکان را فراهم می‌کند تا داده‌ها از رسانه جدا شوند، از یک رسانه به رسانه دیگر منتقل شوند یا به‌عبارت‌دیگر، رسانه‌های دیجیتال رویکرد تعاملی به

(تودجمن و میکلیک، ۲۰۰۳) معتقدند که طبق نظریه یکپارچگی اطلاعات، یکپارچگی اطلاعات، با وحدت داده‌ها و معنای اطلاعات تضمین می‌شود. منظور از اطلاعات، همان اطلاعاتی است که دقیقاً سیگنال‌ها را دریافت و شناسایی می‌کند، داده‌ها را به‌درستی تفسیر می‌کند و دانش را با هدف حل مسئله به‌طور هدفمند به کار می‌گیرد.

عدم شکل‌گیری اطلاعات در یکپارچگی اطلاعات ممکن است در ۳ سطح اتفاق بیفتد:

(الف) سطح یکپارچگی داده‌ها

(ب) سطح یکپارچگی معانی

(ج) سطح تصمیم‌گیری

در حالت اول، خطا در انتقال و یا دریافت سیگنال اتفاق می‌افتد.

در حالت دوم، در هنگام تفسیر، دو نوع خطا امکان‌پذیر است. یا علامت به سمت شی شناختی سوق می‌یابد یا به سمت شی شناختی اشتباه سوق می‌یابد.

در حالت سوم، ارتباط نادرست بین اطلاعات و اقدام برقرار می‌شود، خواه ارزیابی نادرست براساس اطلاعات نادرست و یا تصمیمات اشتباه باشد. بدیهی است که سطح دوم خطا دلالت بر سطح اول دارد، در حالی که سطح سوم دلالت بر سطح دوم و اول دارد. یعنی، داده‌های اشتباه مبنای تفسیر نادرست است در حالی که برداشت‌های اشتباه منجر به ارزیابی‌ها و تصمیمات اشتباه می‌شود.

یکپارچگی اطلاعات، اطلاعات را عمدتاً از نظر عملکرد شناختی مشاهده می‌کند. نظریه یکپارچگی اطلاعات، اطلاعات را به‌عنوان نتیجه اقدامات شناختی که شامل ادراک، تفسیر و ارزیابی است، تفسیر می‌کند.

بنابراین، قطع یکپارچگی اطلاعات به شرح زیر اعلام می‌شود:

(الف) خطای فنی - خطا در انتقال یا خطا در درک داده‌ها. خطای فنی منجر به داده‌های اشتباه یا به‌عبارت‌دیگر اطلاعات نادرست می‌شود.

(ب) خطای معنایی - خطایی در اضافه کردن معنی یا خطای تفسیر. معانی نادرست، اطلاعات نادرست و سوءتفاهم را در روابط اجتماعی شکل می‌دهد. به همین دلیل است که اشتباهات معنایی می‌تواند پایه‌ای برای اطلاعات نادرست باشد.

(ج) خطای اجتماعی - خطا در ارزیابی و استفاده از اطلاعات. داده‌های اشتباه و تفسیرهای اشتباه منجر به ارزیابی نادرست مسئله، تعیین نادرست هدف و / یا تصمیم

امروزه اینترنت نمونه‌ای از رسانه‌های تعاملی چندگانه است. چرخه زندگی اطلاعات در این رسانه شامل مراحل زیر است:

- ایجاد
- ذخیره‌سازی
- بازیابی و
- به‌روزرسانی.

در نتیجه، ارائه، سازمان‌دهی، توزیع و استفاده از این نوع اطلاعات (دانش)، کاملاً متفاوت از رسانه منفعل یا رسانه تعاملی است. قبلاً اشاره کردیم که ارسال‌کننده محتوا مسئول ارائه، تفسیر و ارزیابی اطلاعات با رسانه‌های غیرفعال است. با استفاده از رسانه‌های چندگانه، نویسنده هنوز مسئولیت محتوای پیام را بر عهده دارد؛ اما کاربران و واسطه‌ها نیز در فرایند تفسیر و ارزیابی شرکت می‌کنند. در اینجا، ما از اصطلاح واسطه‌ها به معنای سیستم‌های اطلاعاتی، بانک‌های اطلاعاتی، پایگاه داده‌ها و کل زیرساخت اسناد اطلاعاتی استفاده می‌کنیم که در فرآیند جمع، ذخیره‌سازی، پردازش و استفاده از اطلاعات شرکت می‌کنند. با استفاده از رسانه تعاملی چندگانه، سیستم‌های اطلاعاتی، یعنی انواع سیستم‌های منابع و اسناد اطلاعاتی، میانجی بین نویسنده (فرستنده) اطلاعات و کاربر هستند. این‌ها سیستم‌های تعاملی دوطرفه هستند به گونه‌ای که نویسنده اطلاعات و کاربران در تعامل با سیستم هستند اما در ارتباط مستقیم با بازخورد نیستند.

بنابراین، اگرچه رسانه‌های تعاملی چندگانه به صورت آنلاین سازمان‌دهی می‌شوند، اما همیشه بین سیستم ارتباطات اولیه و سیستم اطلاعات، به‌عنوان واسطه اطلاعات اولیه، فاصله یا جدایی وجود دارد. به همین دلیل، نویسنده اطلاعات به‌عنوان فرستنده و مسئول ارائه اطلاعات شناخته می‌شود.

در مورد رسانه تعاملی چندگانه، نویسندگان هویت خود را از دست نداده‌اند اما شخصیت نویسندگی و منبع اطلاعات تغییر کرده است. وجود نویسنده به‌طور عینی، در کنار نویسنده و نویسنده مشترک، توسط حامی وب‌سایت و به‌طور غیرمستقیم توسط ارائه‌دهنده خدمات اینترنت تعیین می‌شود. منبع اطلاعات دیگر فقط یک شخص، مؤسسه یا مدرک نیست، بلکه اینترنت، ارائه‌دهنده خدمات، وب‌سایت است.

محتوای داده‌ها را فعال می‌کنند. نتیجه چنین ارتباطات تعاملی جداسازی داده‌ها از معنای اصلی آن است. به لطف فرصت‌های جدید ارتباطات تعاملی، یکپارچگی اولیه اطلاعات از بین رفته است. نویسنده اطلاعات دیگر حق انحصاری یا نظارتی بر روند شکل‌گیری اطلاعات ندارد، یعنی بر روی ارائه، توضیح و ارزیابی آن نمی‌تواند نظارتی داشته باشد. اکنون توضیح و ارزیابی برای کاربر امکان‌پذیر است. به همین دلیل اطلاعات ارزش جدیدی به دست می‌آورند: مرتبط می‌شوند. داده برای کاربر ارزش جدیدی پیدا می‌کند زیرا در یک زمینه جدید قرار می‌گیرد و معنای جدیدی به آن تعلق می‌گیرد. بنابراین، ارتباط به‌عنوان "معیار سنجش کارایی در یک فرایند ارتباطی" تعریف می‌شود (ساراچویچ، ۱۹۷۵) یا به عبارت دقیق‌تر، ارتباط معیار سنجش عملکرد ارتباطی است. همان‌طور که حقیقت‌گویی معیار سنجش عملکرد شناختی است.

ارسال‌کننده و دریافت‌کننده هر دو با اطلاعات در تعامل هستند. این بدان معناست که هر دو محکوم به تفسیر و اعتبارسنجی سیگنال‌هایی هستند که مبادله می‌کنند: ارسال‌کننده با بیان پیام (عملکرد اطلاعات شناختی) و دریافت‌کننده با رمزگشایی معنای آن (ارزش ارتباطی). این بدان معناست که اطلاعات سازمان‌یافته در مجموعه متون (پایگاه داده‌ها، سیستم‌های اطلاعاتی، بانک اطلاعاتی، سیستم‌های خبره و غیره) اساساً توسط رسانه‌های دیجیتال و رویکرد تعاملی تعیین می‌شوند. رویکرد تعاملی انتقال داده‌ها و تبدیل داده به اطلاعات و دانش در ساختار ادراکی استفاده‌کننده از اطلاعات، می‌تواند تأثیر به‌سزایی در تصمیم‌نهایی کاربر در ادامه استفاده از یک رسانه یا پایگاه اطلاعاتی خاص و یا ادامه یک جستجوی خاص با کلیدواژه موردنظر یا تغییر استراتژی جستجو داشته باشد. بنابراین، روند اشتراک اطلاعات و برقراری ارتباط در سیستم‌های تعاملی از اهمیت خاصی در شناخت کاربر و تشخیص اطلاعات درست از اطلاعات نادرست یا مخرب برخوردار است.

اطلاعات و سیستم‌های تعاملی

همان‌طور که پیش از این طبقه‌بندی رسانه‌ها مورد اشاره قرار گرفت، رسانه‌ها به سه گروه رسانه یک‌طرفه منفعل، رسانه‌های دوطرفه تعاملی و رسانه‌های تعاملی (چندگانه یا شبکه‌ای) تقسیم‌بندی می‌گردند.

منافع ارتباطی را برای خود تضمین کند؛ یعنی ارتباطات به خودی خود ختم نمی‌شود، بنابراین تا زمانی که کاربر به دنبال اطلاعات مربوطه باشد تا نیازها و خواسته‌های خود را برآورده کند، فرستنده اطلاعات می‌خواهد با ارسال اطلاعات مربوطه نیازهای اجتماعی و ارتباطی کاربران خود آنان را برای رسیدن به اهدافشان باری کند.

با این اوصاف، مهم نیست که انواع مختلفی از اطلاعات وجود داشته باشد، از نظر فرستنده آن‌ها به این دلیل بررسی نمی‌شوند که فرستنده در رسانه یک‌طرفه یا دوطرفه منفعل در فرآیند اطلاعات بوده است. به عبارت دیگر، سیستم‌های اطلاعاتی که با رسانه‌های یک‌طرفه و دوطرفه سروکار دارند فقط واسطه یا کمک‌کننده به سیستم‌های ارتباطی اولیه هستند. با رسانه تعاملی چندگانه که فرایندهای ارتباطی و اطلاعاتی با هم همپوشانی دارند، خط تقسیم شروع به از بین رفتن می‌کند و در برخی زمینه‌ها قبلاً از بین رفته است. به همین دلیل است که کارایی (اثربخشی) سیستم ارتباطی باید مورد بازبینی قرار گیرد.

ارتباط در سیستم‌های تعاملی چندگانه (شبکه‌ای)

با ظهور و توسعه سیستم‌های بازیابی اطلاعات، بازیابی اطلاعات مربوطه وظیفه اصلی این سیستم‌ها شد. ارتباط از آن زمان موضوع اصلی علم اطلاعات است که در تجزیه و تحلیل خدمات اطلاعاتی و به‌عنوان مهم‌ترین مفهوم نظری برای ارزیابی تبادل اطلاعات و درک روند اطلاعات مورد استفاده قرار می‌گیرد.

همانند سایر مفاهیم اساسی دیگر در حوزه‌های مختلف علم، در مورد اصطلاح ارتباط نیز اتفاق نظر وجود ندارد. ارتباط همیشه به‌عنوان معیار سنجش اثربخشی اطلاعات تفسیر می‌شود. فرآیند ارتباط با هدف تأمین نیازهای اطلاعاتی و خواسته‌های کاربر صورت می‌گیرد. از آنجا که برخی از نویسندگان معتقدند عوامل مختلفی که روند تبادل اطلاعات را تعیین می‌کنند، تأثیر بسزایی در کارایی فرآیند اطلاعات دارند، توضیحات مختلفی در مورد ارتباط به وجود می‌آید. ارتباط از دیدگاه سیستم اطلاعات، مقصد، ادبیات موضوعی، دانش موضوعی، تناسب و همچنین از منظر منطقی و عملی تبیین می‌شود (ساراچویچ، ۱۹۷۵).

ارتباط (در تئوری علم اطلاعات) از دیدگاه فرستنده اطلاعات توضیح داده نمی‌شود. دو دلیل اساسی برای این مورد وجود دارد. دلیل اول این است که در سیستم‌های

با رسانه تعاملی چندگانه تعدادی از واسطه‌های جدید در ایجاد اطلاعات مشارکت دارند. در نتیجه، تعداد شرکت‌کنندگانی که تألیف و منبع اطلاعات را تعیین می‌کنند، افزایش می‌یابد. حضور مداوم آن‌ها در ارتباط و تعامل با کاربران، ماهیت ارتباطات را تغییر داده است. منبع جدید اطلاعات به‌طور فعال در اینترنت حضور دارد زیرا اطلاعات خود را به‌تنهایی تولید و به‌روز می‌کند. حامیان مالی و نویسندگان وبسایت علاقه‌مند به ارائه اطلاعات هم به نام نویسنده و هم به نام منبع اطلاعات هستند.

مراکز تولید دانش در سیستم‌های تعاملی چندگانه با توجه به تعداد شرکت‌کنندگان در شکل دادن به شرکت‌های بزرگ آن و همچنین با توجه به اندازه و کیفیت محتوای ارائه شده، ایجاد می‌شوند. این مراکز در رسانه‌های تعاملی چندگانه دائماً خود را به‌روز می‌کنند. از آنجا که نه تنها کاربران یا واسطه‌ها، بلکه فرستنده‌ها نیز آن را نگهداری و به‌روز می‌کنند، آن قسمت‌هایی که نگهداری یا به‌روز نمی‌شوند به‌طور خودکار از رده خارج می‌شوند و از بین می‌روند. یک رسانه تعاملی چندگانه، رسانه‌ای تحت شبکه است که از اصول رفتاری شناخته شده پیروی می‌کند. این رسانه‌ها به معنای واقعی کلمه یک سیستم باز هستند که دائماً در تکاپوی دریافت و انتقال اطلاعات می‌باشند. با توجه به نسبت اطلاعات، تعداد کاربران، ارائه‌دهنده اطلاعات و غیره، اندازه و رشد این سیستم کنترل می‌شود. علاوه بر این، اینترنت یک رسانه تعاملی با روابط متغیر و چندگانه بین نویسنده، ارائه‌دهنده خدمات و کاربر است. هر کاربر ممکن است ارائه‌دهنده اطلاعات شود و هر نویسنده ممکن است کاربر شود - در تعامل وی نیازی به واسطه نیست. این فقط به این دلیل امکان‌پذیر است که عملکرد اطلاعات (عملکرد سازمان‌دهی و انتخاب اطلاعات) کاملاً با عملکرد ارتباطات (عملکرد انتشار و توزیع دانش) مرتبط است. متن متحرک به متن فرامتنی و یا چندرسانه‌ای تبدیل شده است، به گونه‌ای که می‌توان آن را براساس همه معیارها جستجو کرد و از آن‌ها استفاده کرد که از لحظه راه‌اندازی آن، سازمان‌یافته است. این ویژگی نویسنده و کاربر را به هم پیوند داده و برابر کرده و آن‌ها را به مشارکت‌کننده در ارتباط تبدیل کرده است، جایی که هر یک برای تحقق بخشیدن به منافع ارتباطی خود و تأمین نیازهای ارتباطی خود تلاش می‌کند.

در هر فرایند ارتباطی، نویسنده اطلاعات، یک شرکت‌کننده فعال است و با انتشار اطلاعات می‌خواهد

اطلاعات گمراه‌کننده به ندرت دارای برچسب هشداردهنده هستند. افراد معمولاً تا زمانی که تصحیح یا بازخورد را دریافت نکنند نمی‌توانند نادرست بودن اطلاعات را تشخیص دهند. گریس (۱۹۷۵) و شوارتز (۱۹۹۴، ۱۹۹۶)، معتقدند که فرض اصلی در نزد دریافت‌کننده اطلاعات، صداقت، ربط و روشن بودن اطلاعات است. مگر اینکه که شواهدی برخلاف این پیش‌فرض دریافت شود (گریس، ۱۹۷۵؛ شوارتز، ۱۹۹۴، ۱۹۹۶). در نتایج برخی از تحقیقات پیشنهاد شده است که برای درک یک جمله مخاطبان باید حداقل به صورت موقت آن را بپذیرند (گیلبرت، ۱۹۹۱).

تصمیم‌گیری در خصوص بازیابی اطلاعات نامطمئن می‌تواند تحت تأثیر موارد زیر باشد:

اول، تأثیرات اطلاعات نامطمئن می‌تواند بر اساس سردرگمی کاربران باشد. مخاطبان ممکن است جزئیات خاصی را به درستی به خاطر بسپارند، اما این اطلاعات را به اشتباه به منبعی نادرست نسبت دهند.

دوم، تأثیرات اطلاعات نامطمئن می‌تواند به دلیل عدم موفقیت در فرآیندهای نظارت استراتژیک باشد. فرآیند نظارت استراتژیک برای تعیین اعتبار اطلاعات می‌تواند تصمیم‌گیری کاربر در خصوص استفاده یا عدم استفاده از اطلاعات را رقم بزند.

سوم، وجود "برچسب نفی" به ورودی اطلاعات نامطمئن باعث می‌شود تا کاربران از بازیابی اطلاعات منصرف شوند. برچسب نفی اطلاعات می‌تواند سطح اطمینان به اطلاعات را کاهش دهد. همین امر دقت در بازیابی و تصمیم برای استفاده از اطلاعات را افزایش می‌دهد.

چارچوب پیشگیری از اطلاعات نادرست

کهنگ و ویس (۲۰۰۳) چارچوب پیشنهادی خود را به عنوان یک اصل راهنما به منظور جلوگیری از انتشار اطلاعات نادرست ارائه داده‌اند. این چارچوب از سه مرحله‌ات تشکیل شده است:

- (۱) شناسایی اطلاعات، (۲) تجزیه و تحلیل اطلاعات، و
- (۳) سازمان اطلاعات (شکل ۱).

اطلاعاتی که با پردازش رسانه یک‌طرفه و تعاملی دوطرفه سروکار دارند، فرستنده (نویسنده) اطلاعات، شرکت‌کننده فعال در تبادل اطلاعات نیست. سیستم‌های اطلاعاتی فقط واسطه بین کاربر و فرستنده اطلاعات هستند زیرا این سیستم‌ها ارتباط مستقیم بین آن‌ها را تضمین نمی‌کنند.

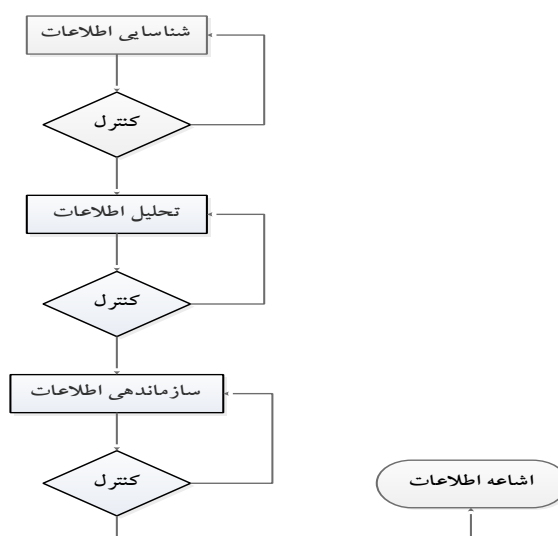
دلیل دیگر عدم بررسی علاقه فرستنده اطلاعات به تبادل اطلاعات این است که علم اطلاعات در آغاز کار خود عمدتاً با پردازش اطلاعات علمی سروکار دارد. در حقیقت، علم اطلاعات به عنوان یک رشته علمی تعریف می‌شود که ساختار و ویژگی‌های اطلاعات علمی را بررسی می‌کند. اگرچه علم اطلاعات همیشه به عنوان رشته‌ای در مورد اطلاعات علمی تعریف نشده است، اما در درجه اول با اطلاعات علمی و تخصصی سر و کار داشته است و بیش از هر چیز از همان ابتدای فعالیت خود معطوف به ارتباطات علمی بوده است (توجمان، ۱۹۹۰).

اطلاعات علمی و تخصصی در ماهیت آن‌ها باید درست باشد یا هدف آن درک حقیقت است. بنابراین، نیازی به چالش کشیدن منافع ارتباطی فرستنده اطلاعات نیست زیرا در نظر گرفته می‌شود که آن‌ها به غیر از منافع علمی و تخصصی و دلایل، اهداف ارتباطی دیگری ندارند.

توسعه فناوری اطلاعات (رسانه‌های تعاملی شبکه‌ای) باعث شده است که سیستم‌های اطلاعاتی و ارتباطی ارسال‌کنندگان اطلاعات و کاربران را به گونه‌ای به هم متصل کند که هر دو سعی کنند منافع خود را در هنگام تبادل اطلاعات به دست آورند. فرایندها و سیستم‌های اطلاعاتی بخشی از روابط اجتماعی واقعی و ابزار تعامل اجتماعی شدند.

نقش تصمیم‌گیری در فرآیند بازیابی اطلاعات نامطمئن

وقتی افراد از انگیزه، فرصت یا تخصص کافی برای پردازش اطلاعات نامطمئن برخوردار نباشند، می‌توانند به ارزیابی اعتبار رابط انتقال اطلاعات متوسل شوند. بسیاری از مواقع تصمیم‌گیری در مورد استفاده از اطلاعات تحت تأثیر ارتباط‌دهنده‌ها افزایش می‌یابد. با این حال، حتی منابع غیرقابل اعتماد نیز اغلب تأثیرگذار هستند. عواملی مانند تکرار زیاد در منابع و رسانه‌های گوناگون به نوعی اعتبار خاصی را به اطلاعات می‌دهد.



شکل ۱. مدل پیشنهادی کهنگ و ویس (۲۰۰۳) برای جلوگیری از انتشار اطلاعات نادرست

ممکن است به دلیل محدودیت‌های جغرافیایی یا سایر محدودیت‌ها در دسترس نباشد. یافتن اطلاعات یکی از شایع‌ترین دلایل استفاده افراد از اینترنت و یکی از جنبه‌های بسیار با ارزش اینترنت در بین کاربران است. اطلاعات به صورت آنلاین هم مکمل‌ها هستند و هم جایگزین منابع سنتی اطلاعات می‌شوند.

در فضای رسانه‌ای معاصر، افراد معمولاً با اطلاعات نادرستی که عمده یا سهواً توسط رسانه‌ها، دولت‌ها و سایر گروه‌های افراد منتشر می‌شود، روبرو می‌شوند. تحقیقات نشان می‌دهد که در شبکه‌های اجتماعی، اخبار دروغ با سرعت بیشتری نسبت به اخبار واقعی منتشر می‌شوند (وئوفی و همکاران، ۲۰۱۸). این انتشار اطلاعات نادرست اخبار سنتی را با چالش مواجه می‌کند (والتر و توکچینسکی، ۲۰۲۰).^۱

علی‌رغم تلاش‌های گسترده‌ای که جهت اصلاح اطلاعات نادرست و بررسی واقعیت صورت گرفته است، به نظر می‌رسد شواهد علمی درباره اثربخشی این اقدامات رضایت‌بخش نیست (والتر و مورفی، ۲۰۱۸).^۲ اگرچه برخی از مطالعات اصلاحی را برای کاهش اثر اطلاعات نادرست مؤثر دانسته‌اند (به‌عنوان مثال، (سچوارتز و همکاران، ۲۰۰۷)^۳، مطالعات دیگر نشان می‌دهد که افراد ممکن است با تلاش برای کاهش تأثیر اطلاعات نادرست باعث افزایش تأثیر اطلاعات نادرست شوند و این تلاش نتیجه معکوس بدهد (نین و ریفلر، ۲۰۱۵).^۴

در این چارچوب فرض بر این است که معمار اطلاعات تنها مسئولیت کلیه مراحل چارچوب پیشگیری از اطلاعات نادرست را بر عهده خواهد داشت و تمام تلاش خود را برای به حداقل رساندن یا از بین بردن اطلاعات نادرست قبل از انتشار اطلاعات برای تصمیم‌گیری انجام می‌دهد.

چارچوب پیشگیری از اطلاعات نادرست کهنگ و ویس (۲۰۰۳)، به‌شدت به اصول میان‌رشته‌ای و چند کارکردی درون سازمان متکی است. درک اکولوژی اطلاعات در روند پیشگیری از اطلاعات نادرست امری حیاتی است. بوم‌شناسی اطلاعات را به‌عنوان "سیستمی از مردم، شیوه‌ها، ارزش‌ها و فناوری‌ها در یک محیط محلی خاص" تعریف کردند. این احتمال وجود دارد که افراد اطلاعات خاصی در مورد بوم‌شناسی محلی خود داشته باشند که به هیچ‌کس فراتر از دامنه آن‌ها دسترسی ندارد. در محیط‌زیست اطلاعاتی پر جنب‌وجوش، این اطلاعات باید به اشتراک گذاشته شود. در این چارچوب، اطلاعات نباید به صورت نامتقارن دیده شوند. اطلاعات باید به اشتراک گذاشته شود حتی اگر به نفع شخص یا صاحبان اطلاعات نباشد. افرادی که اطلاعات دارند نباید به نفع شخصی خود رفتار کنند.

شبکه‌های اجتماعی و بازیابی اطلاعات نادرست

اینترنت به‌سرعت در حال تبدیل شدن به مکانی ترجیحی برای یافتن اطلاعات است. هنگامی که افراد اصول موتورهای جستجو را یاد بگیرند، می‌توانند اطلاعات مربوط به موضوعات بسیار باطنی را از میلیون‌ها صفحه در وب پیدا کنند. بازیابی آنلاین اطلاعات راحت و سریع است. فرد جستجوگر اطلاعات می‌تواند به اطلاعاتی دسترسی پیدا کند که در غیر این صورت

1. Walter & Tukachinsky
 2. Walter & Murphy
 3. Schwartz & et al
 4. Nyhan & Reifler

گزارش کرده‌اند که حداقل در برخی موارد اطلاعات نادرست را به اشتراک گذاشته‌اند (چادویک و واکاری، ۲۰۱۹)°.

سودمندی اطلاعات

مطمئناً باید دلایل نظری و عملی برای بررسی مجدد ارزش اطلاعات رد و بدل شده در سیستم‌های ارتباطی اطلاعاتی و تجدیدنظر در کارایی اطلاعات، نه تنها از نظر کاربر، بلکه از نظر فرستنده (نویسنده) نیز وجود داشته باشد.

بر اساس نظریه کوکس (۱۹۹۷) در خصوص سودمندی قابل استفاده، کارایی اطلاعات را می‌توان از دو دیدگاه مختلف قضاوت کرد: قابلیت استفاده و سودمندی (کوکس، ۱۹۹۷). مهم نیست که با چه نوع اطلاعاتی روبرو هستیم اطلاعات، اطلاعات نادرست یا اطلاعات مخرب (اطلاعات مخرب)، بازدهی را می‌توان از دیدگاه همه شرکت‌کنندگان در فرایند ارتباط ارزیابی کرد. قابلیت استفاده از اطلاعات، معیار سنجش کارایی ارتباطات در فرایند اطلاعات است. در این فرایند، اطلاعات از طریق خدماتی که آن‌ها را جمع‌آوری، پردازش، تجزیه و تحلیل و پخش می‌کند، به کاربر نهایی می‌رسد. قابلیت استفاده معیار کارایی سرویس اطلاعاتی است که توسط کاربر ارزیابی می‌شود.

قابلیت استفاده از اطلاعات موضوع ارزیابی ذاتی و ذهنی کاربر اطلاعات است. قابلیت استفاده، درجاتی از ارضای نیاز کاربر به اطلاعات را در لحظه آغاز به کار یا در لحظه تحویل اطلاعات به کاربر، توصیف می‌کند. در علم اطلاعات، ارتباط اصطلاح پذیرفته شده برای سنجش قابلیت استفاده اطلاعات توسط کاربر است. قابلیت استفاده از طریق ارتباط اندازه‌گیری می‌شود. ارزش اطلاعات مربوط به موقع بودن، قابلیت اطمینان و صحت داده‌ها، جزئیات و راحتی طبقه‌بندی و نحوه ارائه اطلاعات است. به عبارت دیگر، اطلاعات مربوط به آن‌ها با توجه به معیارهای تألیف، دقت، عینیت، زود هنگام بودن و قدرت ارزیابی می‌شود.

قابلیت استفاده در واقع اندازه‌گیری پتانسیل است. قابلیت استفاده از اطلاعات کاربر را به سمت گزینه‌های احتمالی ارائه شده بر اساس داده‌های موجود جدید سوق می‌دهد. علیرغم تصوراتی که آن‌ها ارائه می‌دهند و قابلیت استفاده از آن‌ها، دلایل زیادی وجود دارد که باعث می‌شود از اطلاعات استفاده نشود. به عنوان مثال، کاربر قادر به استفاده از اطلاعات موجود

امروزه حجم فزاینده‌ای از اطلاعات مورد نیاز افراد از طریق رسانه‌های اجتماعی منتشر می‌شود. اما در دسترس بودن اطلاعات با افزایش دانش افراد ارتباط ندارد (پنتینا و طرفدار، ۲۰۱۴)¹. در حالی که اطلاعات از طریق شبکه‌های اجتماعی در دسترس است، ممکن است بازیابی آن تحت تأثیر عوامل گوناگون قرار گیرد.

مطالعات پیشین چهار دلیل اصلی را برای غیرقابل اطمینان بودن اطلاعات در شبکه‌های اجتماعی ذکر کرده‌اند: (۱) اطلاعات نادرست است. (۲) بسیاری از اطلاعات موجود بی‌ربط است. (۳) اطلاعات ضعیف سازمان یافته و ارائه شده است (آنتروپی اطلاعات بالا است) و (۴) اطلاعات بیش از حد کافی برای انسان وجود دارد (سرریز اطلاعاتی وجود دارد) (لاتو و همکاران، ۲۰۲۰؛ پنتینا و طرفدار، ۲۰۱۴).

بازیابی اطلاعات نادرست به‌ویژه در شرایطی مانند همه‌گیری کرونا و ویروس که تازگی، توسعه سریع و غیرقابل پیش‌بینی بودن وضعیت می‌تواند باعث ایجاد اطلاعات نادرست و دارای ساختار ضعیف شود از اهمیت بیشتری برخوردار است (فاروق و همکاران، ۲۰۲۰).

رسانه‌های اجتماعی را می‌توان تقویت‌کننده اخبار واقعی و جعلی دانست (الکت و گنتزکوو، ۲۰۱۷)². در سال ۲۰۱۹، محبوب‌ترین پلتفرم رسانه‌های اجتماعی فیس‌بوک بیش از ۱/۵ میلیارد کاربر ثبت شده داشت که ۶۲٪ آن‌ها از پلتفرم برای اطلاع از اخبار استفاده می‌کنند (تجومپسون و همکاران، ۲۰۱۹)³. الکت و گنتزکوو (۲۰۱۷) مشاهده کردند که در جریان انتخابات ۲۰۱۶ ایالات متحده، تقریباً یک‌ششم مردم، رسانه‌های اجتماعی را به عنوان منبع اصلی خبر خود می‌دانستند. با این حال، یک مطالعه اخیر در مورد رفتار آنلاین نوجوانان نشان داد که یک‌سوم رسانه‌های اجتماعی را به عنوان منبع اصلی اخبار خود در نظر گرفته و از همه منابع دیگر پیشی گرفته است (کو و همکاران، ۲۰۱۹)⁴. با این حال، اخبار وبسایت‌ها به‌طور معمول از طریق رسانه‌های اجتماعی منتشر و به اشتراک گذاشته می‌شوند. در نتیجه، رسانه‌های اجتماعی به‌ویژه مستعد استفاده از آن به عنوان بستری برای انتشار اخبار جعلی هستند. تقریباً نیمی (۴۲٪) از افرادی که اخبار را به اشتراک می‌گذارند،

1. Pentina & Tarafdar
2. Allcott & Gentzkow
3. Thompson, Wang & Daya
4. Ku & et al

بحث و نتیجه‌گیری

اطلاعات نامطمئن یا همان اطلاعات نادرست و مخرب تصمیم‌گیری برای کاربران اطلاعات را دچار چالش می‌کنند. اطلاعات نادرست بدون نیت قبلی کاربر را دچار چالش‌های ذهنی می‌کنند که با توجه به تفسیرهای صورت گرفته از اطلاعات توسط کاربر، می‌توان بازخوردهای متفاوتی را مشاهده کرد. اما اطلاعات مخرب با هدف گمراه کردن کاربر و ایجاد تفسیر اشتباه، ذهنیت‌گیرنده اطلاعات را هدف قرار می‌دهند. بنابراین، نمی‌توان نوع و میزان تأثیر هرکدام را در ارتباط با دیگری در نظر گرفت. شبکه‌های اجتماعی بیشترین نقش را در به اشتراک‌گذاری اطلاعات نادرست و مخرب بازی می‌کنند. زیرا نظارت دقیقی بر انتقال اطلاعات از طریق اینترنت و شبکه‌های اجتماعی صورت نمی‌گیرد. اطلاعات و ارتباطات در سیستم‌های تعاملی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و ارتباطی تنگاتنگ با یکدیگر دارند در نتیجه ارتباطات و انتقال اطلاعات و داده چرخه تولید دانش شکل می‌گیرد که می‌تواند بر تغییر دید کاربر نهایی و تصمیم‌گیری وی برای انتخاب اطلاعات خاص از منبع خاص یا تغییر منبع اطلاعاتی یا استراتژی جستجوی او براساس نیاز اطلاعاتی که دارد و رسیدن به نتایج با اثربخشی بیشتر، تأثیر مهمی داشته باشد. در این میان اهمیت اطلاعات یکپارچه و صحیح در این چرخه و اجتناب از دریافت اطلاعات مخرب یا نادرست امری حیاتی به نظر می‌رسد.

تمایز بین بازنمایی‌های ذهنی واقعیت‌های اصلی پیام - نمایش کلمات کلیدی آن - و اصل آن چندین پارادوکس را توضیح می‌دهد، از جمله ارتباط مکرر دانستن واقعیت‌ها و در عین حال، تصمیم‌گیری برخلاف آن واقعیت‌ها. تصمیم‌گیرندگان حتی وقتی واقعیت‌های کلمه به یاد می‌آورند می‌توانند اصل مطلب را همان‌طور که دیده یا شنیده‌اند به‌دروغ به خاطر بسپارند. در حقیقت، اطلاعات غلط زمانی می‌توانند جذاب‌تر از اطلاعات باشند که تفسیری از واقعیت ارائه دهند که منطقی‌تر از واقعیت‌ها باشد. در نتیجه، برای بسیاری از موضوعات، اطلاعات علمی و اطلاعات غلط در نبرد اصلی هستند.

به دلیل کمبود وسیله برای رسیدن به اهداف یا عدم پشتیبانی اجتماعی، سیاسی، عمومی یا نوع دیگری از پشتیبانی برای انجام تصمیم نیست، یا مجاز به استفاده از آن نیست.

سودمندی اطلاعات معیار سنجش کارایی واقعی فرایند اطلاعات است. سودمندی اطلاعات را می‌توان بر اساس معیارهای عینی ارزیابی کرد، اما فقط پس از به‌کارگیری اطلاعات، یعنی فقط پس از استفاده واقعی آن‌ها توسط کاربر این امکان وجود دارد.

در تعیین سودمندی اطلاعات توجه به دو چیز بسیار مهم است: اول، اندازه‌گیری سودمندی اطلاعات برای ارزیابی مقدار کاربرد اطلاعات (خاص) و دوم، سودمندی اطلاعات با توجه به اهداف و منافع کاربر. در نتیجه، هر دو کاربر و فرستنده تلاش می‌کنند تا اهداف و تصمیمات دیگری را تغییر دهند. زیرا آن‌ها در تعامل هستند (به‌ویژه در رسانه‌های تعاملی چندگانه) و در روند ارتباطات دائماً قوانین اجتماعی خود کاربر نهایی را تغییر می‌دهند.

معیارهای بیان شده برای توضیح سودمندی اطلاعات از این نظریه مبنی بر اینکه فرایند تصمیم‌گیری یک جعبه سیاه با اطلاعات به‌عنوان ورودی و با اعمال به‌عنوان خروجی است، حاصل می‌شود.

اگرچه امکان اندازه‌گیری اطلاعات از نظر کارایی بسیار سؤال برانگیز است، اما کل نظریه اینکه هم ارتباط و هم مفید بودن اطلاعات لازم است اندازه‌گیری شود از اهمیت بسیاری برخوردار است. اگر ارتباط، اصطلاح اصلی علم اطلاعات به‌عنوان معیار سنجش کارایی فرایند ارتباطات از دید کاربر باقی بماند، سودمندی اطلاعات معیار سنجش کارایی فرایند اطلاعات از نظر فرستنده است.

با توجه به معیارهای مفید بودن، تأثیر واقعی نویسنده اطلاعات (منبع) در انتخاب اهداف و تصمیمات اندازه‌گیری می‌شود. بدیهی است که با داشتن اطلاعات عینی و دقیق، مقادیر مرتبط بودن و مفید بودن اطلاعات با هم همپوشانی دارند و ممکن است به‌عنوان مترادف استفاده شوند. با این حال، سودمندی اطلاعات نادرست و اطلاعات مخرب برای کاربر نسبت عکس با ارتباط اطلاعات دارد.

Reference

- Allcott, H., & Gentzkow, M. (2017). Social media and fake news in the 2016 election. *Journal of*
- Burton, R. F. (2002). Misinformation, partial knowledge and guessing in true/false tests. *Medical Education*, 36(9), 805-811.
- Calvert, P. J. (1999). Web-based misinformation in the context of higher education. *Asian Libraries*.
- Capurro, R. (2000). Ethical challenges of the information society in the 21st century. *The International Information & Library Review*, 32(3-4), 257-276.

- Cartelli, A. (2003). Misinforming, misunderstanding, misconceptions: What informing science can do? In *Proceedings of Informing Science+ IT Education Conference, Pori, Finland June 24-27* (pp. 1259-1273).
- Chadwick, A., & Vaccari, C. (2019). News sharing on UK social media: Misinformation, disinformation, and correction
- Farkas, J., & Schou, J. (2018). Fake news as a floating signifier: Hegemony, antagonism and the politics of falsehood. *Javnost-The Public*, 25(3), 298-314.
- Farooq, A., Laato, S., & Islam, A. N. (2020). Impact of online information on self-isolation intention during the COVID-19 pandemic: cross-sectional study. *Journal of medical Internet research*, 22(5), e19128.
- Islam, A. N., Laato, S., Talukder, S., & Sutinen, E. (2020). Misinformation sharing and social media fatigue during COVID-19: An affordance and cognitive load perspective. *Technological forecasting and social change*, 159, 120201.
- Keshavarz, H. (2014). How credible is information on the Web: Reflections on misinformation and disinformation. *Infopreneurship Journal*, 1(2), 1-17.
- Keshavarz, H., Fahimnia, F., Noruzi, A., & Esmaeili Givi, M.R. (2016). Designing and Evaluating a Conceptual Model of Credibility Evaluation of Web Information: A Meta-synthesis and Delphi Study. *Human Information Interaction*, 3(3), 1-16.
- Keshavarz, H., Fahimnia, F., Noruzi, A.R., & Esmailie Givi, M. (2019). Evaluating a conceptual model of credibility evaluation of web information: Structural equations modeling approach. *Iranian Journal of Information processing and Management*, 34(3), 993-1022.
- Klaić, B. (1984). *Rječnik stranih riječi: tuđice i posuđenice*. Nakladni zavod MH.
- Koohang, A., & Weiss, E. (2003). Misinformation: toward creating a prevention framework. *Information Science*, 109-115.
- Kovacs, A. (1997). Using intelligence. *Intelligence and National Security*, 12(4), 145-164.
- Ku, K. Y., Kong, Q., Song, Y., Deng, L., Kang, Y., & Hu, A. (2019). What predicts adolescents' critical thinking about real-life news? The roles of social media news consumption and news media literacy. *Thinking Skills and Creativity*, 33, 100570.
- Kumar, S., West, R., & Leskovec, J. (2016, April). Disinformation on the web: Impact, characteristics, and detection of wikipedia hoaxes. In *Proceedings of the 25th international conference on World Wide Web* (pp. 591-602).
- Laato, S., Islam, A. K. M., Islam, M. N., & Whelan, E. (2020). Why do people share misinformation during the Covid-19 pandemic?. *ArXiv preprint arXiv: 2004.09600*.
- Laato, S., Islam, A. N., & Laine, T. H. (2020). Did location-based games motivate players to socialize during COVID-19?. *Telematics and Informatics*, 54, 101458.
- Mehmood, A., Rehman, A. U., Zaman, M., Iqbal, J., & Hassan, S. S. U. (2016). Self Medication: An Emerging Trend. *British Journal of Pharmaceutical Research*.
- Nyhan, B., & Reifler, J. (2015). Displacing misinformation about events: An experimental test of causal corrections. *Journal of experimental political science*, 2(1), 81-93.
- Pentina, I., & Tarafdar, M. (2014). From "information" to "knowing": Exploring the role of social media in contemporary news consumption. *Computers in human behavior*, 35, 211-223.
- Rothkopf, D. J. (1999). The disinformation age. *Foreign Policy*, 83-96.
- Rustam, R. (2017). Analysis of the Arguments Presented in Response to the Allegations against an Online Education Website. *Asian Research Journal of Arts & Social Sciences*, 1-16.
- Schwarz, N., Sanna, L. J., Skurnik, I., & Yoon, C. (2007). Metacognitive experiences and the intricacies of setting people straight: Implications for debiasing and public information campaigns. *Advances in experimental social psychology*, 39, 127-161.
- Thompson, N., Wang, X., & Daya, P. (2019). Determinants of news sharing behavior on social media. *Journal of Computer Information Systems*.
- Tuđman, M. (1990). *Obavijest i znanje: s rječnikom osnovnih pojmova*. Zavod za informacijske studije.

- Tudjman, M., & Mikelic, N. (2003). Information science: Science about information, misinformation and disinformation. *Proceedings of Informing Science+ Information Technology Education*, 3, 1513-1527.
- Vosoughi, S., Roy, D., & Aral, S. (2018). The spread of true and false news online. *Science*, 359(6380), 1146-1151.
- Walter, N., & Murphy, S. T. (2018). How to unring the bell: A meta-analytic approach to correction of misinformation. *Communication Monographs*, 85(3), 423-441.
- Walter, N., & Tukachinsky, R. (2020). A meta-analytic examination of the continued influence of misinformation in the face of correction: How powerful is it, why does it happen, and how to stop it?. *Communication research*, 47(2), 155-177.
- Wang, H., & Lu, X. A. (2007). Cyberdating: Misinformation and (Dis) trust in Online Interaction. *Informing Science*, 10.
- Watson, B. W., Watson, S. M., & Hopple, G. W. (Eds.). (1990). *United States Intelligence: An Encyclopedia* (Vol. 589). Taylor & Francis.

رابطه یادگیری سازمانی با رهبری تحولی مدیران و عملکرد کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان

*وجهیه فلاحتی پایین دروازه^۱، احمد شهبانی^۲، سید علی سیادت^۳

۱. کارشناسی ارشد، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.
۲. استاد، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.
۳. استاد، گروه علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

تاریخ دریافت: (۱۳۹۹-۰۵-۳۰) تاریخ پذیرش: (۱۳۹۹-۱۲-۱۵)

The Relationship between Organizational Learning with Managers Transformational Leadership and Performance of Librarians in Isfahan Public University Libraries

*Vajihe Falahati Paiin Darvazeh¹, Ahmad Shabani², Seyed Ali Siadat³

1. MSc, Department of Information Science and Knowledge, University of Isfahan, Isfahan, Iran.
2. Professor, Department of Information Science and Knowledge, University of Isfahan, Isfahan, Iran.
3. Professor, Department of Educational Science, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

Received: (2020-08-20) Accepted: (2021-03-05)

نوع مقاله: پژوهشی

Abstract

Purpose: The present study was conducted to determine the relationship between organizational learning and transformational leadership and job performance of librarians of public universities in Isfahan.

Methodology: This research was descriptive and correlational. The statistical population of the study included all librarians of public universities in Isfahan in 1396, whose number was 139 and through stratified random sampling, 111 people were selected as a sample. In this study, Gomez et al. (2005) organizational learning questionnaire, multiple leadership based on Bass and Olivier theory (1995) and Patterson (1990) job performance questionnaire were used to collect data. Cronbach's alpha coefficient, which was 0.930 in the Organizational Learning Questionnaire, 0.955 in the Transformational Leadership Questionnaire, and 0.856 in the Patterson Job Performance Questionnaire, was used to assess the reliability of the questionnaires. Pearson correlation coefficient and regression tests were used for inferential analysis of data.

Findings: Based on the findings, there is a significant relationship between organizational learning and transformational leadership and job performance of librarians of public universities in Isfahan.

Conclusion: Managers, staff, and librarians need to improve their attitudes and perspectives on organizational learning and transformational leadership, and improve their performance and that of the organization.

Keywords

Organizational Learning, Transformational Leadership, Job Performance, Librarians, Isfahan University Libraries.

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف تعیین وضعیت رابطه یادگیری سازمانی با رهبری تحولی و عملکرد شغلی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان انجام شد.

روش‌شناسی: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و روش آن، توصیفی و از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان در سال ۱۳۹۶ که تعداد آن‌ها ۱۳۹ نفر بودند و از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۱۱۱ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش از پرسشنامه یادگیری سازمانی گومز و همکاران (۲۰۰۵)، رهبری چندگانه براساس نظریه باس و اولیو (۱۹۹۵) و عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۰) جهت گردآوری داده‌ها استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ که در پرسشنامه یادگیری سازمانی ۰/۹۳۰، رهبری تحولی ۰/۹۵۵ و عملکرد شغلی پاترسون ۰/۸۵۶ بود، برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که بین یادگیری سازمانی با رهبری تحولی و عملکرد شغلی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری: مدیران، کارکنان و کتابداران باید نگرش و دیدگاه خود درباره یادگیری سازمانی و رهبری تحولی را ارتقا داده و عملکرد خود و سازمان را ارتقا بخشند.

واژه‌های کلیدی

یادگیری سازمانی، رهبری تحولی، عملکرد شغلی، کتابداران، کتابخانه‌های دانشگاهی، اصفهان.

مقدمه

است. از این‌رو، در پژوهش حاضر رابطه بین یادگیری سازمانی و رهبری تحولی مورد آزمون قرار می‌گیرد.

همان‌طور که یادگیری برای رشد افراد اساسی است، برای سازمان‌ها نیز اهمیت زیادی دارد. یادگیری سازمانی بیش از توان یادگیری افراد است (فایول و لایلز، ۱۹۸۵). تمپلتون^۲ و همکاران (۲۰۰۲) یادگیری سازمانی را مجموعه‌ای از اقدامات سازمانی مانند کسب دانش، توزیع اطلاعات و تفسیر اطلاعات دانسته که به صورت آگاهانه یا غیرآگاهانه بر فرآیند تحول مثبت سازمانی اثر می‌گذارد (فرهنگ، ۱۳۸۹). گومز^۳ و همکاران (۲۰۰۵) چهار مؤلفه یادگیری سازمانی که آن‌ها را قابلیت‌های یادگیری سازمان نامیده، استخراج کرده‌اند. مؤلفه‌های استخراج شده آن‌ها "تعهد مدیریت"، "دید سیستمی"، "فضای باز و آزمایشگری" و "انتقال و یکپارچه‌سازی دانش" بوده است.

یادگیری سازمانی زمانی رخ می‌دهد که اعضا به صورت آشکار به تغییرات محیط بیرونی و درونی و اصلاح اشتباهات بین بازدهی‌ها و انتظارات پاسخ دهند. اصلاح اشتباهات از طریق اصلاح استراتژی‌های سازمانی، پیش‌فرض‌ها و هنجارها به‌منظور دستیابی به بازدهی‌ها و انتظارات صورت می‌گیرد و سپس در حافظه سازمانی ذخیره می‌شود. به‌طور کلی دو نوع یادگیری سازمانی وجود دارد:

۱. یادگیری تک‌حلقه‌ای^۴. یادگیری تک‌حلقه‌ای موقعی رخ می‌دهد که اصلاح عمل سازمانی بدون اصلاح هنجارهای سازمانی موجود صورت می‌گیرد. به‌عبارت‌دیگر، بازخورد یگانه‌ی آن، بازدهی‌های آشکار شده عمل است که برای نگهداری عملکرد به‌وسیله هنجارهای سازمانی قرار داده شده است.

۲. یادگیری دو‌حلقه‌ای^۵. یادگیری دو‌حلقه‌ای هنگامی اتفاق می‌افتد که اصلاح اشتباهات، نیازمند اصلاح هنجارهای سازمانی و در نتیجه مستلزم ساخته‌ای مجدد، استراتژی‌ها و پیش‌فرض‌ها همراه با هنجارهاست. یادگیری در این مورد، دو حلقه‌ای است؛ زیرا اصلاح اشتباه نه‌تنها عملکرد سازمانی، بلکه برای هنجارها هم آشکار می‌شود (آلبرشت^۶، ۲۰۰۸). آرمسترانگ و فولی^۷ (۲۰۰۳) مکانیزم یادگیری سازمانی را در چهار گروه شناسایی کرده‌اند:

در عصر حاضر، سازمان‌ها به‌عنوان مهم‌ترین رکن زندگی اجتماعی محسوب می‌شوند. نیروی انسانی کارآمد در سازمان‌های زنده و پویا، به‌عنوان سرمایه اصلی به شمار آمده و با تکیه بر آن‌ها موفقیت‌های بزرگ حاصل شده و تکامل و ترقی به دست می‌آید. امروزه همه بر این حقیقت واقف‌اند که باید جنبه‌های جسمانی، روانی و اجتماعی انسان را شناخت.

پژوهش‌های بسیاری درباره نقش و اهمیت نیروی انسانی در رشد، توسعه سازمان‌ها و رشد جوامع بشری انجام شده و بر این نکته تأکید دارند که هیچ جامعه‌ای توسعه نیافته مگر آنکه به توسعه منابع انسانی خود پرداخته باشد. تلاش‌های بسیاری در این زمینه صورت گرفته که بعضی از آن‌ها منجر به ایجاد روش‌ها، رویه‌ها، استانداردها و الگوهایی در جهت بهبود و توسعه منابع انسانی شده است؛ از جمله عوامل تأثیرگذار در توسعه منابع انسانی می‌توان یادگیری سازمانی، رهبری تحولی و عملکرد شغلی را نام برد.

یادگیری را می‌توان عنصری برای پیشرفت دانست که همواره با تغییر توأم بوده و همیشه وجود داشته است. لذا، یادگیری سازمانی برای پایداری سازمان در عرصه رقابت کنونی حیاتی است و به‌عنوان یک متغیر جایگاه خاصی در مدیریت دارد.

عدم توجه به یادگیری سازمانی به خصوص در زمینه عملکرد شغلی اثرات مخربی چون به خطر افتادن پویایی سازمان، ارتقای سازمان نقش نیروی انسانی در رسیدن به اهداف سازمان را به همراه دارد. عملکرد نیروی انسانی به عوامل زیادی از جمله روحیه و هر آنچه بر روی تلاش و فعالیت آنان تأثیر می‌گذارد بستگی دارد. بنابراین، در یک سازمان باید هم یادگیری سازمانی اجرا شود و هم به بهبود عملکرد نیروی انسانی توجه شود. از این‌رو، مدیران در این راستا باید برنامه‌ریزی نمایند و اقدامات لازم را انجام دهند.

در فرایند توسعه یادگیری سازمانی و عملکرد شناخت چگونگی تأثیر این دو متغیر امری مهم تلقی می‌شود. از این‌رو، هدف این پژوهش سنجش نحوه اثرگذاری ابعاد یادگیری سازمانی بر عملکرد شغلی است.

یادگیری با تحول آغاز می‌شود. از یک‌سو یادگیری سازمانی، پایداری سازمان را در مقابل تغییر و تحول حفظ می‌کند و از سوی دیگر رهبر تحولی خواستار ایجاد تغییر و تحول در سازمان در سرعت بخشیدن به اهداف سازمانش است. از این بابت تأثیر یادگیری سازمانی بر رهبری تحولی حائز اهمیت

1. Fayol & Lyles
2. Templton & et al
3. Gomez & et al
4. Single loop
5. Double loop
6. Albrecht
7. Armstrong & Foly

استیدلمیر (۱۹۹۸) معتقدند که رهبران با ایجاد چالش برای کارکنان باعث افزایش توانایی آن‌ها در حل مسائل شده تا راه‌های خلاقانه جهت پیشرفت خود را بررسی نمایند (هویدا و همکاران، ۱۳۸۹).

ملاحظه‌گرایی فردی^۷: بنابر نظر بوهنک^۸ و همکاران (۲۰۰۳) ملاحظه‌گرایی شامل توجه رهبر به کارکنان است. به‌طور مثال از آن‌ها قدردانی و انتقاد سازنده نموده و فرصتی را برای یادگیری در اختیارشان قرار می‌دهد. رهبر گروه به‌عنوان یک مربی و یا معلم به برآورده شدن نیازهای افراد و رشد آن‌ها توجه خاصی دارد، استعدادهای افراد گروه را توسعه می‌دهد، فرصت‌های جدید یادگیری با شرایط استثنایی ایجاد نموده و تفاوت افراد را در زمینه نیازها و خواسته‌هایشان شناسایی می‌کند. بدیهی است که مدیریت عملکرد، به عملکرد برمی‌گردد؛ عملکرد را می‌توان فقط سابقه نتایج حاصله تلقی کرد. از نظر فردی، عملکرد، سابقه موفقیت یک فرد است (آرمسترانگ، ۱۳۸۵).

اهداف و کاربردهای ارزیابی عملکرد عبارت است از: ۱. بهبود عملکرد کارکنان؛ ۲. آموزش و تربیت کارکنان؛ ۳. شناخت و درک رفتار کارکنان توسط سرپرستان؛ ۴. راهنمایی برای تغییرات شغلی، ارتقا، انتقال، ترخیص و تشویق و تنبیه؛ ۵. اصلاح حقوق و دستمزد؛ ۶. بررسی روایی برنامه‌ها و آزمون‌های انتخاب و به‌کارگیری کارکنان (کاظمی، ۱۳۸۸).

کتابخانه‌های دانشگاهی به کتابخانه‌ای اطلاق می‌شود که جهت اهداف آموزشی و پژوهشی مورد استفاده استادان، دانشجویان و کارکنان مؤسسه قرار می‌گیرد که منابع عمده و مجموعه اصلی رشته‌های مختلف دانشکده در آن نگهداری می‌شود (تابنده، ۱۳۸۰). اهداف کتابخانه‌های دانشگاهی منطبق با اهداف سازمان مادر یعنی دانشگاه است. این اهداف را می‌توان به این صورت خلاصه کرد:

الف. کمک به برنامه‌های آموزشی در کلیه رشته‌هایی که در دانشگاه تدریس می‌شوند؛

ب. کمک به برنامه‌های پژوهشی دانشگاه؛

ج. کمک به برنامه‌ریزی‌های آموزشی دانشگاه (مزینانی، ۱۳۸۶).
با توجه به اینکه در زمینه رابطه بین یادگیری سازمانی با رهبری تحولی و عملکرد کتابداران در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان پژوهش جامع و کافی انجام نشده است و تحقیق در این زمینه برای ارتقا کتابخانه‌های دانشگاهی مهم است، این سؤال مطرح می‌شود که آیا بین

۱. محیط یادگیرنده؛ ۲. شناسایی نیازها و ضرورت‌های رشد و یادگیری؛ ۳. تحقق نیازهای یادگیری؛ ۴. کاربرد یادگیری در محیط کار.

همریگ^۱ به نقل از برنز (۲۰۰۵) بیان می‌کند:

«من رهبری را به منزله تشویق پیروان به تحقق اهداف مشخصی که نشان‌دهنده ارزش‌ها و انگیزه‌های آنان است یعنی تحقق نیازها، انتظارات و ارزش‌های رهبران و پیروان تعریف می‌کنم. رهبری صرفاً اعمال قدرت نیست بلکه برانگیختن پیروان براساس اهداف مشترک و رسیدن پیروان به سطح بالایی از رضایت و انگیزه و نفوذ در پیروان مبتنی بر یک حس مشترک است» (هویدا و همکاران، ۱۳۸۹).

درواقع، رهبران تحول‌آفرین می‌کوشند با ایجاد تغییر و تحول در ارزش‌ها و گرایش‌های اعضای سازمانی، آنان را به‌گونه‌ای توانمند سازند تا بتوانند سازمان متبوع را برای رسیدن به تحولات مطلوب یاری کنند (سنجقی، ۱۳۸۰).

به نظر باس و اولیو^۲ (۲۰۰۰) رهبری تحولی شامل چهار مؤلفه به شرح ذیل است:

نفوذ آرمانی^۳: از نظر باس و همکاران (۲۰۰۳) رهبر، اعضای گروه را مورد تحسین قرار داده و به آن‌ها احترام می‌گذارد و پیروان، رهبرشان را مورد تقلید قرار می‌دهند. رهبر، در حل و فصل مشکلات با افراد گروه مشارکت کرده و در امر رهبری با در نظر گرفتن اخلاقیات، اصول و ارزش‌ها با پیروان هماهنگ است. رهبر، بر موضوعات مشکل و سخت ایستادگی کرده، مهم‌ترین ارزش‌ها را ارائه می‌دهد و در پیروان احساس شور و شوق را بر می‌انگیزد.

انگیزه الهام‌بخش^۴: به نظر باس و اولیو (۲۰۰۰) رهبران الهام‌بخش، آینده‌ای مطلوب را ترسیم کرده، با خوش‌بینی سخن گفته و پیروان را به سوی آنچه باید انجام شود، تشویق می‌کنند. رهبر الهام‌بخش هوشیاری پیروان را افزایش داده و آن‌ها را به درک رسالت و آرمان سازمان تشویق می‌کند.

ترغیب عقلانی^۵: به نظر مک اولی^۶ (۲۰۰۳) در این بعد رهبر پیروانش را با طرح فرضیه‌ها، تدوین مجدد مشکلات و بررسی شرایط قدیمی با شیوه‌های جدید بر می‌انگیزد و از آن‌ها می‌خواهد مبتکر و خلاق باشند. رهبر تحولی یک چالش عقلانی را برای پیروان می‌خواهد، وضعیت فعلی را مورد چالش قرار داده و به روش‌های قدیمی نگاهی جدید داشته باشند. باس و

1. Homrig
2. Bass & Avolio
3. Idealized influence
4. Inspirational Motivation
5. Intellectual Stimulation
6. MC Aulay

7. Individualized Consideration

8. Boehnke & et al

نتایج نشان داد که بین هوش فرهنگی و عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد؛ این سؤال موضوع اصلی پژوهش حاضر است.

سعید عبدالله و احمد قاسم^۱ (۲۰۰۸) در پژوهشی به بررسی سطح فعالیت‌های یادگیری سازمانی در بین کتابداران دانشگاهی یمن پرداختند. نتایج نشان داد نمره کل میانگین یادگیری سازمانی کتابداران ۳/۴۴ بود که برای یادگیرنده بودن کتابخانه‌های دانشگاهی یمن کافی نبود. از طرفی نتایج حاصل از مقایسه کتابخانه‌های دانشگاهی تخصصی نشان داد، نمره میانگین کتابخانه‌های دانشگاهی تخصصی (۱۲۶/۴۶) بالاتر از نمره میانگین کتابخانه‌های دانشگاهی (۹۳/۷۱) بود.

اوگونلانا^۲، اگونلایا^۳، آجانی^۴، اگونویه^۵، و آشینیک^۶ (۲۰۱۳) در پژوهشی "شاخص‌های رضایت شغلی و عملکرد شغلی را در بین کتابداران ایالتی نیجریه" مورد بررسی قرار داده‌اند. نتایج نشان داد که زنان کتابدار از رضایت شغلی کمتر و به تبع آن از عملکرد شغلی کمتری نسبت به مردان کتابدار برخوردار بودند. بنابراین، کتابدارانی که به تجربه کردن تمایل داشتند از رضایت شغلی بهتری برخوردار بودند.

مارتین^۷ (۲۰۱۵) به پژوهشی با عنوان "ادراک رهبری تحول‌گرا در کتابخانه‌های دانشگاهی" پرداخت. نتایج رهبری تحولی بسیار با سازمان‌های مؤثر و تغییرات موفق مرتبط است. میانگین نمره برای رهبری تحول‌گرا متوسط بود. این مطالعه می‌تواند کمبود آمادگی تغییر در این کتابخانه‌ها را نشان دهد. بررسی پژوهش‌های داخلی و خارجی انجام شده در حوزه یادگیری سازمانی و رهبری تحولی اهمیت این دو مؤلفه را به خوبی نشان داده و بیانگر تحقیقات زیادی است که در این زمینه صورت گرفته؛ اما به نظر می‌رسد این دو مؤلفه کمتر در کتابخانه‌ها بررسی شده است. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و رهبری تحولی مدیران و عملکرد کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان به دنبال آن است که جنبه نوآوری را در این پژوهش لحاظ کند. بنابراین هدف پژوهش تعیین رابطه بین یادگیری سازمانی با رهبری تحولی و عملکرد کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان است.

مدل مفهومی پژوهش به شکل زیر است:

یادگیری سازمانی با رهبری تحولی و عملکرد شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد؛ این سؤال موضوع اصلی پژوهش حاضر است.

پیشینه پژوهش

در اینجا به تحقیقاتی پرداخته می‌شود که در داخل و خارج ایران در مورد سه متغیر یادگیری سازمانی، رهبری تحولی و عملکرد شغلی انجام شده است.

جنوی، محمداسماعیل و روشندل اربطانی (۱۳۸۷) پژوهشی با عنوان "یادگیری سازمانی در کتابخانه؛ گزارشی از کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی در تهران" انجام دادند. نتایج حاصل نشان داد که کتابخانه‌های مزبور ویژگی‌های سازمان یادگیرنده را ندارند و این کتابخانه‌ها، یادگیرنده نیستند و در نهایت، پیشنهادهایی جهت افزایش میزان یادگیرندگی سازمانی در این کتابخانه‌ها ارائه شده است.

ضیایی و نرگسیان (۱۳۸۹) پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول‌آفرین و کاهش تحلیل رفتگی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی تهران" ارائه کردند. نتایج نشان داد سبک رهبری تحول‌آفرین تأثیر مهمی در کاهش تحلیل رفتگی کارکنان کتابخانه‌ها و ابعاد آن (فرسودگی عاطفی، کاهش بازده عملکرد شغلی و مسخ شخصیت) دارد.

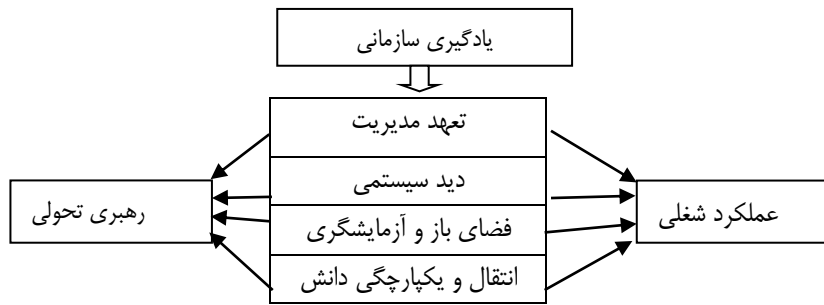
شعبانی و تقوی قره‌بلاغ (۱۳۹۰) پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین با رفتار مدنی سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه تهران" ارائه کردند. نتایج نشان داد بین ابعاد رفتار آرمانی، نگرش آرمانی، تحریک ذهنی و ملاحظات فردی با رفتار مدنی سازمانی رابطه وجود دارد.

اسدنیاء، جلیل‌پور، احمدی و بریاجی (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز پرداختند. نتایج نشان داد که بین عملکرد شغلی وجدانی بودن و عملکرد شغلی و برون‌گرایی رابطه وجود دارد.

سمیعی و آقائی (۱۳۹۵) به پژوهشی با عنوان "نقش هوش فرهنگی بر عملکرد کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه علامه طباطبائی" پرداخته‌اند. نتایج نشان داد بین هوش فرهنگی و عملکرد کتابداران رابطه معنی‌داری وجود دارد.

عصاره، بیگدلی، مروتی و حسینی (۱۳۹۵) به پژوهش با عنوان "بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان" پرداختند.

1. Saeed Abdullah & Ahmad Kassim
2. Ogunlana
3. Okunlaya
4. Ajani
5. Okunoye
6. Oshinaike
7. Martin



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

$$n = \frac{Nt^2 S^2}{Nd^2 + T^2 S^2}$$

n = حجم نمونه؛

N = حجم جامعه؛

$t = 1/96$ = سطح اطمینان ۹۵ درصد؛

S^2 = برآورد واریانس؛

d = دقت احتمالی مطلوب (شعبانی و سعادت، ۱۳۸۸: ۷۰).

پس از تعیین واریانس جامعه، حجم نمونه ۱۰۰ نفر تعیین شد. به منظور احتیاط در ریزش پاسخنامه‌ها، تعداد ۱۲۰ پرسشنامه توزیع شد که ۱۱۱ پاسخنامه عودت داده شد، بر این قرار تعداد ۱۱۱ پاسخنامه مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. برای دستیابی به یک نمونه بهتر از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم استفاده شده است. ابزار مورد استفاده این پژوهش، پرسشنامه یادگیری سازمانی گومز و همکاران (۲۰۰۵) با ۱۶ سؤال استفاده؛ که ابعاد تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری، انتقال و یکپارچگی دانش را مورد بررسی قرار می‌دهد. پرسشنامه در قالب سؤالات با مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (خیلی موافقم، موافقم، تاحدودی موافقم، مخالفم و کاملاً مخالفم) طراحی شده است. پرسشنامه رهبری چندگانه براساس نظریه باس و اولیو (۱۹۹۵) که دارای ۲۱ سؤال در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (هیچ‌وقت، به‌ندرت، گاهی اوقات، اغلب و تقریباً همیشه) طراحی شده است. همچنین، از پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۰) استفاده شد، این پرسشنامه دارای ۱۵ سؤال به صورت بسته پاسخ با طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (همیشه، اغلب، نظری ندارم، گاهی، به‌ندرت) بود. روایی پرسشنامه‌ها توسط پنج‌تن از استادان گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی و گروه علوم تربیتی مورد تأیید قرار گرفت. برای مشخص کردن پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که ضریب آلفای کرونباخ برای متغیر یادگیری سازمانی ۰/۹۳۰ و متغیر رهبری تحولی ۰/۹۵۵ و متغیر عملکرد شغلی ۰/۸۵۶ به دست آمد. جهت تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد. وقتی که روش نمونه‌گیری به‌طور تصادفی است و در یک مقطع از زمان اندازه‌گیری و ثبت شده و داده‌ها از

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌های بررسی شده در پژوهش، به شرح زیر است:

فرضیه اصلی: بین یادگیری سازمانی با رهبری تحولی و عملکرد کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

- ۱) بین تعهد مدیریت با عملکرد کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.
- ۲) بین دید سیستمی با عملکرد کتابداران کتابخانه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.
- ۳) بین فضای باز و آزمایشگری با عملکرد کتابداران کتابخانه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.
- ۴) بین انتقال و یکپارچگی دانش با عملکرد کتابداران کتابخانه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.
- ۵) بین تعهد مدیریت با رهبری تحولی کتابخانه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.
- ۶) بین دید سیستمی با رهبری تحولی کتابخانه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.
- ۷) بین فضای باز و آزمایشگری با رهبری تحولی کتابخانه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.
- ۸) بین انتقال و یکپارچگی دانش با رهبری تحولی کتابخانه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش کاربردی و از نوع توصیفی همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان در سال ۱۳۹۶ بودند که تعداد آن‌ها ۱۳۹ نفر بوده است. به‌منظور تعیین حجم نمونه، پس از یک نمونه حدود ۳۰ نفری و تعیین واریانس جامعه حجم نمونه مشخص شد. در این روش، جهت تعیین حجم نمونه از فرمول زیر بهره‌جویی شد:

فرضیه اصلی: بین یادگیری سازمانی و رهبری تحولی با عملکرد کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

براساس جدول ۱، با توجه به مقدار بتا در متغیر یادگیری سازمانی و رهبری تحولی که به ترتیب حدود ۱۱٪ و ۱۳٪ است به معنای سهم این متغیرها در تبیین واریانس متغیر ملاک است. بنابراین، یادگیری سازمانی و رهبری تحولی تأثیر معنی‌داری بر عملکرد دارد.

توزیع نرمال پیروی کرده‌اند از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. در تحقیقاتی که از تحلیل رگرسیون استفاده می‌شود، هدف معمولاً پیش‌بینی یک یا چند متغیر از یک یا چند متغیر پیش‌بین است. چنانچه هدف پیش‌بینی یک متغیر ملاک از چند متغیر پیش‌بین باشد از مدل رگرسیون چندگانه استفاده می‌شود.

یافته‌های پژوهش

در این قسمت به بررسی یافته‌ها براساس فرضیه‌های پژوهش در جدول ۱ الی ۴ پرداخته می‌شود.

جدول ۱. داده‌های ضریب رگرسیون براساس رابطه بین یادگیری

سازمانی و رهبری تحولی با عملکرد کتابداران

متغیر	خطای معیار (B)	ضریب	t ضریب	ضریب استاندارد (Beta)	سطح معنی‌داری
یادگیری سازمانی	۰/۰۱۱۶/۰۰	۱/۰۲۴	۱/۰۹	۰/۱۱۳	
رهبری تحولی	۰/۰۹۶	۰/۱۱۴	۱/۱۹۱	۰/۱۲۷	۰/۰۰۱

همچنین با توجه به آماره دوربین - واتسون که از مقدار استاندارد ۱,۵۰ بزرگ‌تر است و ضریب F مشاهده شده در سطح $p \leq ۰/۰۵$ معنی‌دار بوده است. بنابراین، رگرسیون خطی از کفایت لازم برخوردار است.

براساس جدول ۲، ضریب همبستگی پیرسون ۲/۰۲ و ضریب تبیین ۰/۴۱ به دست آمده است که با توجه به میزان ضریب تبیین می‌توان گفت عملکرد قادر است ۴۱٪ از تغییرات مربوطه را تبیین نماید.

جدول ۲. آماره‌های تحلیل رگرسیونی خطی چندگانه و مدل رگرسیونی

برآزش شده براساس رابطه بین یادگیری سازمانی و رهبری تحولی با عملکرد

سطح معنی‌داری	F ضریب همبستگی	ضریب تبیین	ضریب تعیین تعدیل شده	دوربین	واتسون
۰/۰۰۰	۰/۲۰۲	۰/۴۱	۰/۲۳۰	۱/۹۱۱	۲/۳۰۲

فضای باز و آزمایشگری، انتقال و یکپارچگی دانش با عملکرد کتابداران در سطح $p \leq ۰/۰۵$ معنی‌دار بوده است. بنابراین، بین تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری، انتقال و یکپارچگی دانش با عملکرد کتابداران رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱) بین مؤلفه‌های تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری، انتقال و یکپارچگی دانش با عملکرد کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد. براساس جدول ۳، یافته‌ها حاکی از آن است که ضریب همبستگی پیرسون بین مؤلفه‌های تعهد مدیریت، دید سیستمی،

جدول ۳. داده‌های ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های تعهد مدیریت، دید سیستمی،

فضای باز و آزمایشگری، انتقال و یکپارچگی دانش با عملکرد کتابداران

عملکرد	
احتمال رابطه	مؤلفه‌ها
تعهد مدیریت	۰/۰۶۹
دید سیستمی	۰/۱۵۱
فضای باز و آزمایشگری	۰/۱۶۹
انتقال و یکپارچگی دانش	۰/۱۸۰

بوده P با رهبری تحولی در سطح $0.05 \leq$ است. بنابراین، بین تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری، انتقال و یکپارچگی دانش با رهبری تحولی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۲. بین مؤلفه‌های تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری، انتقال و یکپارچگی دانش با رهبری تحولی کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد. براساس جدول ۴، بین مؤلفه تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری، انتقال و یکپارچگی دانش معنی‌دار

جدول ۴. داده‌های ضریب همبستگی بین مؤلفه تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری، انتقال و یکپارچگی دانش با رهبری تحولی

رهبری تحولی		
مؤلفه‌ها	ضریب همبستگی	احتمال رابطه
تعهد مدیریت	۰/۴۵۲	۰/۰۰۰
دید سیستمی	۰/۳۲۷	۰/۰۰۰
فضای باز و آزمایشگری	۰/۴۰۰	۰/۰۰۰
انتقال و یکپارچگی دانش	۰/۳۸۵	۰/۰۰۰

یادگیری سازمانی مستلزم بالا بردن توانایی جمعی اعضای سازمان به‌منظور ارائه عملکردی اثربخش‌تر است. کیفیت یادگیری سازمانی یا جمعی از آن جهت اهمیت دارد که هم بر تدوین استراتژی و هم برای اجرای آن تأثیرگذار است. ماهیت جمعی یادگیری به‌ویژه در محیط‌هایی از اهمیت برخوردار است که از پیچیدگی و تلاطم برخوردار است. رهبری تحولی زمانی تحقق می‌یابد که رهبران علایق کارکنانشان به کار را افزایش دهند، آنان را از هدف‌ها و مأموریت‌ها آگاه سازند و پیروانشان را تشویق کنند که فراتر از منافع فردی بیندیشند. رهبران تحول‌گرا با توسعه علائق کارکنان فراتر از شرایط فعلی و با ایجاد رابطه قوی با زیردستان در میان پیروان نفوذ می‌نمایند و با کسب احترام و اعتماد از سوی پیروان و بیان چشم‌اندازی فراسوی مأموریت فعلی موجب آگاهی کارکنان از اهداف شده به‌گونه‌ای که افراد از تفکر انفرادی به سوی تفکر گروهی سوق یابند و تلاش در جهت منافع عمومی برانگیخته شوند. ارزیابی عملکرد کتابداران نیز از این جهت دارای اهمیت است که در ارتقای سطح عملکرد، بهبود و کارایی و اثربخشی عملکرد مؤثر است. ارزیابی عملکرد به چارچوب زمانی مشخصی محدود نمی‌گردد بلکه باید به‌عنوان بررسی رسمی، در فرایند عملیات نظارتی مداوم، در سایه اهداف با استفاده از بهبود ارتباطات، همین‌طور درک افراد مشغول به کار در محیط کتابخانه صورت پذیرد. از طرفی می‌تواند پشتیبان محیط کاری مثبت، از طریق بهبود در فعالیت‌ها باشد. از آنجایی که ارزیابی عملکرد فعالیت‌ها برای همه افراد در تمامی سطوح فرایندی دائمی است، باعث می‌شود فرد درک شفافی از مسئولیت‌ها، انتظارات، اهداف و استانداردهای

بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر، رابطه بین یادگیری سازمانی و رهبری تحولی با عملکرد کتابداران مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که بین یادگیری سازمانی و رهبری تحولی با عملکرد کتابداران رابطه وجود دارد. همچنین در فرضیه‌های فرعی پژوهش رابطه بین تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری، انتقال و یکپارچگی دانش با رهبری تحولی و عملکرد کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان مورد آزمون قرار گرفت که نشان از وجود رابطه معنی‌دار بین تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری، انتقال و یکپارچگی دانش با رهبری تحولی و عملکرد کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان بود.

کتابخانه نهادی است که متشکل از عوامل سرمایه، نیروی انسانی، فناوری و مدیریت است؛ در این میان نیروی انسانی مهم‌ترین عامل در کتابخانه‌ها است و بخش چشمگیری از بودجه کتابخانه به آن‌ها تعلق دارد. بنابراین شناسایی توانایی‌ها، ویژگی‌ها و نقاط قوت و ضعف کارکنان باعث می‌شود که کتابخانه‌ها سریع‌تر بتوانند به هدف خدمت‌رسانی مطلوب به کاربران دست پیدا کنند. یادگیری سازمانی و رهبری تحولی مؤلفه‌هایی در حوزه مدیریت منابع انسانی هستند که بررسی آن‌ها در کتابخانه می‌تواند به بهبود عملکرد کتابداران و روند خدمت‌رسانی کمک کنند. مدیریت صحیح در سازمان‌ها، موجب هدایت سازمان و روند حرکت از وضع موجود به سوی وضعیت مطلوب است که هر لحظه برای آینده بهتر سازمانی در تکاپوست.

ساختاری در چهار بعد تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری و انتقال و یکپارچگی دانش اندازه‌گیری کرده‌اند. نتایج نشان داد که از این چهار بعد، قابلیت انتقال و یکپارچه‌سازی دانش بالاترین میانگین را داشته و قابلیت تعهد مدیریت پایین‌ترین میانگین‌ها را به خود اختصاص داده است. مقایسه نتایج این تحقیق با تحقیقات قبلی نشان داده است که انسان‌محور بودن صنایع خدماتی باعث بهبود قابلیت انتقال و یکپارچه‌سازی دانش و دید سیستمی می‌شود.

فرهنگ و همکاران (۱۳۹۰). در پژوهش به بررسی رابطه ساده و چندگانه یادگیری سازمانی و اعتماد اجتماعی در سازمان و توسعه کارکنان دانشگاه‌های دولتی پزشکی و غیرپزشکی جنوب شرق کشور پرداختند. یافته‌ها نشان داد که رابطه معنی‌داری بین متغیرهای یادگیری سازمانی (تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری و انتقال و یکپارچه‌سازی دانش) با توسعه کارکنان وجود دارد. میرکمالی و همکاران (۱۳۹۰) پژوهشی تحت عنوان "بررسی رهبری تحول‌آفرین با یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: شرکت سایپا) انجام دادند. یافته‌های تحقیق نشان داد بین مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین و مؤلفه‌های یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در نهایت نفوذ آرمانی (رفتار) به‌عنوان یکی از ابعاد رهبری تحولی، مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده یادگیری سازمانی محسوب می‌شود. خورشید و پاشازاده (۱۳۹۳) به پژوهشی تحت عنوان "اثر سبک رهبری تحول‌آفرین بر قابلیت یادگیری سازمانی با ملاحظه نقش میانجی هوش سازمانی" پرداختند. تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین بر روی قابلیت یادگیری سازمانی یافته‌ها تحقیق نشان داد که الف. سبک رهبری تحول‌آفرین بر هوش سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی تأثیر مثبت مستقیم و معنی‌داری دارد. ب. هوش سازمانی بر قابلیت یادگیری سازمانی، رابطه بین سبک رهبری تحول‌آفرین و قابلیت یادگیری سازمانی را به‌طور جزئی و محدود میانجی‌گری می‌کند. د. سبک رهبری تحول‌آفرین به‌طور مستقیم و نیز به‌طور غیرمستقیم از طریق هوش سازمانی، بر قابلیت یادگیری سازمانی تأثیر معنی‌داری دارد.

با توجه به رابطه معنی‌دار بین یادگیری سازمانی با رهبری تحولی و عملکرد کتابداران می‌توان با برنامه‌ریزی دقیق و جامع به بهبود عملکرد کتابداران و نحوه خدمت‌رسانی به جامعه افزود.

شغلی خود داشته باشد و درک کند که انجام وظایف درست می‌تواند پشتیبان کلیه فعالیت‌های کتابخانه باشد.

نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش حسنی (۱۳۹۳) همسو بود. حسنی (۱۳۹۳). پژوهشی با عنوان "نقش یادگیری سازمانی بر پاسخگویی و عملکرد شغلی کارکنان درمانی" انجام داد. یافته‌های حاصل از تحلیل همبستگی و رگرسیون چندگانه حاکی از وجود روابط معنی‌دار در میان متغیر یادگیری سازمانی بر پاسخگویی و عملکرد شغلی کارکنان بود. سلیمی، محمدی و حسینی فرزاد (۱۳۹۵) به تبیین نقش هوش هیجانی با میانجی‌گری یادگیری سازمانی در پیش‌بینی عملکرد شغلی مدیران مدارس پرداختند که تفاوت آن با پژوهش حاضر این است که رابطه بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی بررسی شده بدون داشتن نقش واسطه. سلیمی و همکاران (۱۳۹۵) به پژوهش با عنوان "تبیین نقش هوش هیجانی با میانجی‌گری یادگیری سازمانی در پیش‌بینی عملکرد شغلی مدیران مدارس" پرداختند. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین هوش هیجانی، یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی در بین مدیران مدارس به مرحله اجرا درآمد. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین مؤلفه‌های هوش هیجانی، یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی مدیران آموزشی، رابطه معنی‌داری وجود دارد. ارزیابی قدرت هوش هیجانی در پیش‌بینی یادگیری سازمانی مدیران آموزشی نشان داد که هوش هیجانی مدیران پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنی‌دار یادگیری سازمانی و همچنین پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنی‌دار عملکرد شغلی آن‌هاست. اما نوع رابطه بین هوش هیجانی و عملکرد شغلی فقط از نوع غیرمستقیم است؛ بدان معنی که هوش هیجانی مدیران به‌واسطه یادگیری سازمانی، عملکرد شغلی مدیران آموزشی آنان را پیش‌بینی می‌کند. در میان پژوهش‌هایی که در رابطه با قابلیت یادگیری سازمانی صورت گرفته در زیر به پژوهش کومز و همکاران (۲۰۰۵)، اقدسی و خاکزار (۱۳۸۷) و فرهنگ و همکاران (۱۳۹۰) اشاره شده است. کومز و همکاران (۲۰۰۵). در پژوهشی به توسعه و ایجاد معیارهایی برای اندازه‌گیری قابلیت‌های یادگیری سازمانی پرداخته‌اند. چهار معیار به‌عنوان قابلیت‌های یادگیری سازمانی مشخص گردید: تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری و انتقال و یکپارچه‌سازی دانش. اقدسی و خاکزار (۱۳۸۷) در پژوهشی تحت عنوان "سنجش سطح قابلیت‌های یادگیری سازمانی در بیمارستان‌ها"، سطح قابلیت‌های یادگیری سازمانی در بیمارستان‌های تهران را با استفاده از یک مدل معادلات

پیشنهادها

- با به کارگیری نظریه‌های مختلف یادگیری سازمانی و رهبری تحولی کارکنان از پیامدهایی که برای سازمان مخاطره‌آمیز و هزینه‌بردار است جلوگیری شود؛

- با آموزش شیوه مدیریت مشارکتی و نحوه به کارگیری آن به مدیران کتابخانه‌ها، احساس مشارکت و تعلق در انجام دادن امور را در کارکنان تقویت کرد؛

- با توجه به معنی‌داری رابطه بین یادگیری سازمانی و رهبری تحولی، با برنامه‌ریزی دقیق عملکرد کتابداران را بهبود بخشید؛

- ایجاد کارگاه‌های آموزشی کارکنان برای افزایش یادگیری سازمانی کارکنان کتابخانه؛

- ارتقای بهره‌وری و کارایی کتابخانه‌ها.

با اهتمام مشترک مدیران و کارکنان در مدیریت یادگیری سازمانی و رهبری تحولی، می‌توان بیشترین آثار و نتایج مثبت بر رفتار و عملکرد کارکنان و به تبع آن بر عملکرد کتابخانه را ایجاد کرد. افزایش روحیه کتابداران باعث ارتقای بهره‌وری و خدمت‌رسانی به جامعه می‌شود.

بنابراین، با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود که موارد زیر در کتابخانه‌ها اجرا شود:

- با پشتیبانی و مساعدت مسئولان و مدیران، این الگوها بتواند همانند استانداردهای کیفیت، به عنوان استاندارد ملی در امر توسعه استراتژیک منابع انسانی در تدوین سیاست‌های منابع انسانی مورد توجه قرار گیرد و به عنوان الگویی برای ارزیابی سازمان‌ها از بعد منابع انسانی به کار گرفته شود؛

- کتابخانه‌ها نیازمند تدوین سیاست‌های مناسب در راستای تحقق هر یک از عوامل مرتبط با مدیریت منابع انسانی از جمله یادگیری سازمانی و رهبری تحولی و عملکرد کارکنان هستند؛

- سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی جهت افزایش و بهبود عملکرد کارکنان؛

- برقراری و ایجاد زمینه لازم برای بروز خلاقیت و نوآوری کارکنان در سازمان؛

- شناسایی و رفع مشکلات موجود در سازمان‌ها که یادگیری سازمانی و رهبری تحولی و عملکرد کتابداران را با مشکل مواجه می‌کند؛

منابع

- آرمسترانگ، مایکل (۱۳۸۵). *مدیریت عملکرد راهبردهای کلیدی و راهنمای عملی*. (صفری، س؛ وهابیان، ا). تهران: جهاد دانشگاهی، واحد تهران.
- اسدنیاء، ابوالفضل؛ جلیل‌پور، پیمان؛ احمدی، وحید و بریاجی، مهدی (۱۳۹۵). رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز. *فصلنامه علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۲(۱)، ۱۴۱-۱۵۷.
- اقدسی، محمد و خاکزار بفرولی، مرتضی (۱۳۸۷). سنجش سطح قابلیت‌های یادگیری سازمانی در بیمارستان‌ها. *نشریه بین‌المللی مهندسی صنایع و مدیریت تولید دانشگاه علم و صنعت ایران*، ۱۹(۴)، ۸۳-۷۱.
- تابنده، فاطمه (۱۳۸۰). مقایسه وضعیت موجود و مطلوب کتابخانه‌های دانشگاه شیراز در اعمال مدیریت کیفیت فراگیر از دیدگاه مدیران و کارشناسان. *علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران*، ۳(۴-۳)، ۱۴۵-۱۳۳.
- جنوی، المیرا؛ محمداسماعیل، صدیقه و روشندل اربطانی، طاهر (۱۳۸۷). یادگیری سازمانی در کتابخانه؛ گزارشی از کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی در تهران. *فصلنامه کتاب*، ۸۳، ۲۲۶-۲۱۶.
- حسینی، محمد (۱۳۹۳). نقش یادگیری سازمانی بر پاسخگویی و عملکرد شغلی کارکنان درمانی. *مجله دانشکده پرستاری و ارومیه*، ۱۱(۱)، ۹۸۸-۹۹۶.
- خورشید، صدیقه و پاشازاده، عاطفه (۱۳۹۳). اثر سبک رهبری تحول‌آفرین بر قابلیت یادگیری سازمانی با ملاحظه نقش میانجی هوش سازمانی. *مدیریت تحول*، ۱۱(۱)، ۲۸-۱.
- سلیمی، قاسم؛ محمدی، مهدی و حسینی فرزاد، طنز (۱۳۹۵). تبیین نقش هوش هیجانی با میانجی‌گری یادگیری سازمانی در پیش‌بینی عملکرد شغلی مدیران. *دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه*، ۴(۲)، ۶۷-۴۵.
- سمیعی، میترا و آقائی، سمیرا (۱۳۹۵). نقش هوش فرهنگی بر عملکرد کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه علامه طباطبائی. *کتابداری، آرشیو و نسخه پژوهی: علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۴، ۸۰-۶۵.

- سنجقی، محمدابراهیم (۱۳۸۰). تحلیلی بر ماهیت و ابعاد نظریه رهبری تحول‌آفرین: فصلنامه علمی- پژوهشی علوم انسانی دانشگاه الزهراء (س)، ۳۷ و ۳۸ (۱۱)، ۳۱۲-۲۸۱.
- شعبانی، احمد و سعادت، رسول (۱۳۸۸). سمینار تحقیق و پیشنهادیه نویسی در کتابداری و اطلاع‌رسانی. تهران: چاپار.
- شعبانی، علی و تقوی قره‌بلاغ، حسین (۱۳۹۰). بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین با رفتار مدنی سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه تهران. نشریه تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی، ۴۵ (۵۷)، ۶۲-۳۹.
- ضیائی، محمدصادق و نرگسیان، جواد (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول‌آفرین و کاهش تحلیل رفتگی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی تهران. تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی، ۴۴ (۵۲)، ۳۳-۱۳.
- عصاره، فریده؛ بیگدلی، زاهد؛ مروتی، ذکراالله و حسینی، مریم (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۲۲ (۱)، ۱۴۱-۱۵۷.
- فرهنگ، ابوالقاسم (۱۳۸۹). یادگیری سازمانی و اعتماد سازمانی با توسعه کارکنان در دانشگاه‌های دولتی جنوب شرق کشور. پایان‌نامه دکتری رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان.
- فرهنگ، ابوالقاسم؛ سیادت، علی؛ هویدا، رضا؛ و مولوی، حسین (۱۳۹۰). بررسی رابطه ساده و چندگانه یادگیری سازمانی و اعتماد اجتماعی در سازمان با توسعه کارکنان دانشگاه‌های دولتی پزشکی و غیرپزشکی جنوب شرق کشور. مجله جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۲ (۴۱)، ۱۸۲-۱۵۹.
- کاظمی، عباس (۱۳۸۸). بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- مزینانی، علی (۱۳۸۶). کتابخانه و کتابداری. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- میرکمالی، محمد (۱۳۷۳). رهبری و مدیریت آموزشی. تهران: انتشارات رامین.
- میرکمالی، محمد؛ نارنجی‌ثانی، فاطمه و اعلامی، فرنوش (۱۳۹۰). بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین با یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: شرکت سایپا). پژوهشنامه مدیریت تحول، ۳ (۶)، ۲۷-۱.
- هویدا، رضا؛ سیادت، علی؛ نیک‌بخت، اکرم و مقدم، اعظم (۱۳۸۹). پارادایم مدیریت دانش. اصفهان: ارکان دانش.
- Abdullah, K. A. S., & Kassim, N. A. (2008). Perceptions of organizational learning practices among Yemeni university librarians. *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 13(1), 77-90.
- Albrecht, K. (2008). *Knowledge management organizational intelligence, learning and Complexity*. Unesco. Encyclopedia of life Support Systems (EOLSS). Research Project. (pp.5-8).
- Armestrang, A., & Foley, P. (2003). Foundation for a learning organization.
- Bass, B. & Avlivo, B. (2000). *Multifactor Leadership question naire*. California mind garden.
- Bass, B. M., & Steidlmeier, P. (1998). Ethics, character, and authentic transformational leadership. New York: Centre for Leadership Studies, Binghamton University.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of applied psychology*, 88(2), 207.
- Boehnke, K., Bontis, N., DiStefano, J. J., & DiStefano, A. C. (2003). Transformational leadership: an examination of cross-national differences and similarities. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(1), 5-15.
- Fiol, C. M., & Lyles, M. A. (1985). Organizational learning. *Academy of management review*, 10(4), 803-813.
- Homrig, M. A. (2001). Transformational leadership. Retrieved December, 5, 2008.
- Jerez-Gomez, P., Céspedes-Lorente, J., & Valle-Cabrera, R. (2005). Organizational learning capability: a proposal of measurement. *Journal of business research*, 58(6), 715-725.
- Martin, J. (2015). Leadership in academic libraries: Exploratory research on the use of transformational and transactional leadership styles. *ACRL 2015 Proceedings*.
- McAulay, L. (2003). Transformational leadership: a response to limitations in conventional information systems evaluation. *Electronic Journal of Information Systems Evaluation*, 6(2), 137-144.

- Ogunlana, E. K., Okunlaya, R. A., Ajani, F. O., Okunoye, T., & Oshinaike, A. O. (2013). Indices of job stress and job satisfaction among academic librarians in selected federal universities in South West Nigeria. *Annals of Library and Information Studies (ALIS)*, 60(3), 212-218.
- Templeton, G. F., Lewis, B. R., & Snyder, C. A. (2002). Development of a measure for the organizational learning construct. *Journal of management information systems*, 19(2), 175-218.

بررسی رابطه بین مدیریت دانش و انتقال اثربخش فناوری (مورد مطالعه: مراکز دانش‌بنیان و صنایع تولیدی استان تهران)

ودود جوان امانی^۱، *حمید اکبری^۲

۱. استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد فیروزکوه، تهران، ایران.
۲. کارشناس ارشد، گروه مترجمی زبان انگلیسی، دانشگاه بین‌المللی امام رضا (ع)، مشهد، ایران.
تاریخ دریافت: (۱۴۰۰-۰۳-۰۹) تاریخ پذیرش: (۱۴۰۰-۰۵-۲۷)

The Relationship between Knowledge Management and Effective Technology Transfer (Case Study: Knowledge-Based Centers and Manufacturing Industries of Tehran)

Vadood Javan Amani¹, *Hamid Akbari²

1. Assistant Professor, Department of Business Administration, Firuzkooch Branch, Islamic Azad University, Tehran. Iran.
2. MSc, Department of Translation Studies English, Imam Reza International University, Mashhad, Iran.

Received: (2021-05-30) Accepted: (2021-08-18)

نوع مقاله: پژوهشی

Abstract

Purpose: The movement of globalization and the intensification of competition at the international level cause manufacturing companies to seek more and more successful technology transfer to their companies. Therefore, the purpose of this study is to identify the knowledge factors affecting the design and absorption of technology in knowledge-based centers and manufacturing industries and to investigate the relationship between knowledge management and successful technology transfer.

Methodology: The research method is descriptive-correlational. In order to evaluate the results, a sample of 148 people from knowledge-based companies in Tehran was used and research data were collected through a questionnaire. Confirmatory construct validity and confirmatory factor analysis were used for validity and Cronbach's alpha was used for validation. Structural equation modeling (partial least squares approach) using Spss and Amos software was used to investigate the relationships between research variables and hypotheses.

Findings: The results of this study showed that there is a positive and significant relationship between knowledge management and successful technology transfer. Knowledge management also has an indirect effect on the effective transfer of technology through knowledge capability as a mediating variable.

Conclusion: Based on the research findings, it can be concluded that knowledge management, in addition to the direct effect, also has an indirect effect on the effective transfer of technology. Therefore, knowledge-based companies in Tehran province are advised to take advantage of facilitative and supportive policies and establish strong relationships with industries and other research centers and universities.

Keywords

Knowledge Management, Technology Transfer, Knowledge-Based Centers, Innovation.

چکیده

هدف: حرکت جریان جهانی‌شدن و شدت گرفتن رقابت در سطح بین‌المللی سبب می‌شود که شرکت‌های تولیدکننده بیش از پیش به دنبال انتقال فناوری موفق به شرکت‌های خود باشند. از این رو، هدف پژوهش حاضر شناسایی عوامل دانشی مؤثر بر طراحی و جذب فناوری در مراکز دانش‌بنیان و صنایع تولیدی و بررسی رابطه مدیریت دانش با انتقال موفق فناوری است.

روش‌شناسی: روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است. به‌منظور بررسی نتایج از یک نمونه ۱۴۸ نفر از شرکت‌های دانش‌بنیان شهر تهران استفاده و داده‌های پژوهش از طریق پرسشنامه گردآوری شد. برای روایی‌سنجی از روایی‌سازه و تحلیل عاملی تأییدی و برای پایایی‌سنجی از آلفای کرونباخ استفاده شد. جهت بررسی روابط بین متغیرهای پژوهش و بررسی فرضیات از مدل‌سازی معادلات ساختاری (رویکرد حداقل مربعات جزئی) به کمک نرم‌افزار اس‌پی‌اس‌اس و آموس شده است.

یافته‌ها: نتایج این مطالعه نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین مدیریت دانش و انتقال موفق فناوری وجود دارد. همچنین مدیریت دانش از طریق توانمندی دانشی به‌عنوان یک تغییر میانجی‌گر، اثر غیرمستقیم بر انتقال اثربخش فناوری دارد.

بحث و نتیجه‌گیری: براساس یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت دانش علاوه بر اثر مستقیم، اثر غیرمستقیم بر انتقال مؤثر فناوری نیز دارد. بنابراین، به شرکت‌های دانش‌بنیان استان تهران پیشنهاد می‌شود که سیاست‌های تسهیل‌کننده و حمایت‌کننده بهره ببرند و روابط قوی با صنایع و دیگر مراکز تحقیقاتی و دانشگاه‌ها برقرار نمایند.

واژه‌های کلیدی

مدیریت دانش، انتقال فناوری، مراکز دانش‌بنیان، نوآوری.

*Corresponding Author: Hamid Akbari

E-mail: hamidakbari85@yahoo.com

*نویسنده مسئول: حمید اکبری

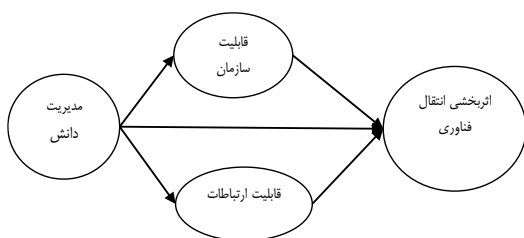
مقدمه

فناوری عبارت است از ابزار یا مهارت، محصول یا فرایند، تجهیزات فیزیکی یا روش اجرا و ساخت که به وسیله آن توانمندی انسان افزایش می‌یابد. در زمینه عملیاتی، فناوری عبارت است از دانش فنی که توانایی یک سازمان را جهت ایجاد محصولات و خدمات بهبود می‌دهد (استاک و تاتیکوندا^۱، ۲۰۰۰). انتقال فناوری فرآیندی است که اجازه می‌دهد فناوری از یک منبع به گیرنده جریان انتقال یابد. رایزمن^۲ (۲۰۰۵) انتقال فناوری را جابه‌جایی فناوری از یک مکان به مکان دیگر مثلاً از یک سازمان به سازمان دیگر و یا از یک کشور به کشور دیگر می‌داند. انتقال فناوری انتقال موارد کاربردی مفید از دانش و تجربه در عملیات است (دیاز و گسیان^۳، ۲۰۱۸).

در خصوص توانمندی فناوری سازمان در ادبیات پژوهش به‌طور گسترده به نقش این توانمندی در تولید محصولات جدید، ایجاد تمرکز در فرایندها و محصولات، امکان نوآوری فناوری و غیره پرداخته شده است (یانکر^۴ و همکاران، ۲۰۰۶). کیم^۵ (۲۰۰۳) توانمندی فناوری را توانایی توسعه و به‌کارگیری دانش کسب شده از تحقیقات علمی در تولید می‌نامد. برخی از محققان بیان می‌کنند که شرکت دریافت‌کننده به سطح بالایی از قابلیت فناوری نیاز دارد تا قادر به شناسایی و درک دانش از منابع بیرونی باشد. محققان دیگری نیز اظهار کرده‌اند که انتقال دانش افزایش می‌یابد اگر قابلیت‌های فناوری منبع و سازمان دریافت‌کننده با هم مرتبط باشند. سانتورو و بیرلی^۶ (۲۰۰۶) معتقدند که توانایی سازمان برای درونی‌سازی دانش بیرونی اغلب با روش‌های یادگیری مانند تحقیق و توسعه درونی سطح فناوری و آموزش فنی افزایش می‌یابد. یکی از عوامل مهم در موفقیت انتقال دانش و فناوری، توانمندی دانشی است، توانایی شرکت برای شناخت ارزش اطلاعات جدید بیرونی و توانایی در تلفیق با دانش درون‌سازمانی و بهره‌مندی از آن است (بیشاپ^۷ و همکاران، ۲۰۱۱). توانمندی دانشی شامل قابلیت‌های کسب و تلفیق دانش و توانایی تبدیل و به‌کارگیری آن در سازمان است.

مدیریت دانش واژه‌ای قابل بحث و نوظهوری است که تعاریف متعددی دارد. مرکز کیفیت و بهره‌وری آمریکا، مدیریت دانش را به‌عنوان استراتژی‌ها و فرآیندهای، شناسایی، کسب و کاربرد دانش تعریف کرد (منوریان و همکاران، ۱۳۹۲). دورویج^۸ (۲۰۲۰) مدیریت دانش را به‌عنوان فرایندهایی تعریف می‌کند که دانش را خلق کرده و تسهیم و انتشار و استفاده از آن را در درون سازمان مدیریت می‌کند. فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر ارائه شده است:

۱. مدیریت دانش اثر معنی‌داری بر قابلیت سازمانی دارد.
۲. مدیریت دانش اثر معنی‌داری بر قابلیت ارتباطات دارد.
۳. مدیریت دانش اثر معنی‌داری بر انتقال اثربخش فناوری دارد.
۴. قابلیت سازمانی اثر معنی‌داری بر انتقال اثربخش فناوری دارد.
۵. قابلیت ارتباطات اثر معنی‌داری بر انتقال اثربخش فناوری دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (رفیعی و همکاران، ۱۳۹۵)

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

اوسابوتی و جین (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «عوامل مؤثر بر انتقال دانش و فناوری» دستورالعمل‌های پیکربندی شده برای کشورهای جنوب صحرائی آفریقا با استفاده از روش تحلیل مقایسه‌ای کیفی فازی به تحلیل عوامل مؤثر بر انتقال دانش و فناوری براساس دستورالعمل‌های پیکربندی شده پرداختند. نتایج پژوهش دو دستورالعمل پیکربندی شده را نشان داد: ۱) مؤسسات صنعتی مؤثر، اثربخشی آموزش و ازدحام کمتر شرکت‌ها و ۲) مشوق‌های سیاسی دولت، مؤسسات صنعتی مؤثر و اثربخشی آموزش.

لی چینگ و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان «نقش قابلیت مدیریت همسویی، قابلیت سازمانی و کیفیت تعامل در انتقال فناوری بین سازمانی» به بررسی ارتباطات میان مقدمات و پیامدهای مهم کیفیت تعامل و کمک به درک

1. Stock & Tatikonda
2. Reisman
3. Dias & Geciane
4. Jonker
5. Kim
6. Santoro & Bierly
7. Bishop

درخشان و تکلیف (۱۳۹۴) بیان می‌کنند که اتکا بر سرمایه‌گذاری‌های خارجی در چارچوب قراردادهای نفتی با شرکت‌های نفتی بین‌المللی، راهکار مناسبی برای انتقال و توسعه فناوری در بخش بالادستی صنعت نفت ایران نبوده و نخواهد بود، مگر آنکه نخست رشد دانش بنیادین و دانش عملیاتی مرتبط با صنعت نفت کشور زمینه‌های مناسبی برای جذب فناوری و توسعه آن فراهم کرده باشد. آن‌ها تأکید می‌کنند که شناخت دقیق بازیگران بازار فناوری و درک فرآیندهای تضعیف شرکت‌های نفتی بین‌المللی و تقویت شرکت‌های خدمات نفتی در انتقال و توسعه فناوری در بخش بالادستی نخستین گام در طراحی الگوهای بهینه در سیاست‌گذاری‌های فناوری نفتی در کشور است.

نصری نصرآبادی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش خود به ارائه مدل جامعی برای اندازه‌گیری دقیق‌تر کیفیت خدمات بانکداری الکترونیکی از طریق یک بررسی گسترده ادبیات موضوع و همچنین پرسش از خبرگان این حوزه برای بررسی متغیرهای مؤثر بر کیفیت خدمات بانکداری الکترونیکی با به‌کارگیری تکنیک دلفی فازی در مطالعه بانک سینا می‌پردازند.

ثقفی و همکاران (۱۳۹۳) با استفاده از رویکرد کمی به دنبال مدلی برای انتقال فناوری در صنایع برتر می‌گردند. از نظر آن‌ها تمام مدل‌های انتقال فناوری نمی‌تواند برای یک سازمان کاربردی باشد و این امر مستلزم بررسی استراتژی‌های سازمان و اهداف و توانمندی‌های آن است.

معمد و همکاران (۱۳۹۳) به این مسئله اساسی می‌پردازد که اقدامات مدیریت دانش چگونه می‌توانند به توسعه عملکرد نوآورانه سازمان کمک کنند. نتایج پژوهش بیانگر آن است که اقدامات مدیریت دانش با هر دو بعد بررسی شده از نوآوری سازمانی رابطه‌ای معنادار و مثبت دارند و اجرای اثربخش اقدامات مدیریت دانش در سازمان به توسعه هرچه بیشتر نوآوری در سازمان‌های امنیتی کمک می‌کنند.

جعفری و همکاران (۱۳۹۳) به شناسایی عوامل فناوری و دانشی مؤثر بر طراحی و جذب فناوری در مراکز دانش‌بنیان و صنایع تولیدی و بررسی تأثیر مدیریت دانش بر هریک از این عوامل و انتقال موفق فناوری پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد رابطه مثبت و معنی‌داری بین مدیریت دانش و انتقال موفق فناوری وجود دارد. مدیریت

بهتر فرایندهای تبادل میان سازمانی برای تعیین بهتر انتقال موفق فناوری پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که قابلیت مدیریت همسویی اثر مثبت و معنی‌داری بر کیفیت تعامل دارد. قابلیت سازمانی اثر مثبت و معنی‌داری بر کیفیت تعامل دارد. کیفیت تعامل اثر مثبت و معنی‌داری بر انتقال موفق فناوری دارد. همچنین قابلیت مدیریت همسویی اثر مثبتی بر رابطه میان قابلیت سازمانی و کیفیت تعامل دارد.

کالدرا و دیبانه (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان «عملکرد دانشگاه‌های اسپانیا در انتقال فناوری» یک تحلیل تجربی به بررسی عملکرد دانشگاه‌ها در انتقال فناوری در سطح دانشگاه‌های اسپانیا پرداختند. نتایج نشان داد دانشگاه‌هایی که رویه‌ها و سیاست‌های تثبیت شده‌ای برای مدیریت انتقال فناوری دارند، بهتر عمل می‌کنند. همچنین دانشگاه‌هایی که دفاتر انتقال فناوری بزرگ و باتجربه دارند، حجم بزرگ‌تری از قراردادهای پژوهشی دارند و اثر بیشتری بر اثربخشی انتقال فناوری دارند. همچنین دانشگاه‌هایی که پارک علمی دارند اثر مثبت و معنی‌دارتری بر انتقال فناوری دارند، نسبت به دانشگاه‌هایی که ندارند.

رفیعی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «مدیریت دانش در انتقال موفق فناوری (مورد مطالعه: صنایع هوافضا و مراکز دانش‌بنیان)» به بررسی عوامل مؤثر بر انتقال فناوری در مراکز دانش‌بنیان و صنایع هوافضا پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که مدیریت دانش اثر مثبتی بر انتقال موفق فناوری دارد. قابلیت ارتباطی و سازمانی نیز میانجی مدیریت دانش و انتقال موفق فناوری است.

آقاجانی و خاکزاد رستمی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین قابلیت‌های مدیریت دانش و انتقال فناوری در سازمان‌های صنعتی به بررسی قابلیت‌های مدیریت دانش با هدف ارتباط انتقال فناوری اثربخش با کمک مدیریت دانش و قابلیت‌های آن» پرداختند. یافته‌ها در این پژوهش نشان داد که انتقال اثربخش فناوری و مدیریت دانش اثر مستقیم و متقابلی با هم دارند که مدیریت دانش در صنایع باعث کاهش هزینه‌ها و مدیریت زمان با کمک فناوری‌های جدید و یادگیری دانش آن‌ها و انتقال آن‌ها به صنعت باعث پیشرفت و موفقیت بیشتر آن‌ها همراه خواهد بود که باعث آموزش تخصص‌گرایی و توجه به دانش صاحب‌نظران دانشگاهی به دنبال دارد.

تجاری سازی نتایج تحقیق و توسعه (شامل طراحی و تولید کالا و خدمات) در حوزه فناوری‌های برتر و با ارزش افزوده فراوان به‌ویژه در تولید نرم‌افزارهای مربوط تشکیل می‌شود». تشخیص دانش‌بنیان بودن شرکت‌ها طبق تعریف «آیین‌نامه ارزیابی شرکت‌ها و مؤسسات دانش‌بنیان» مصوب کارگروه ارزیابی و تشخیص صلاحیت شرکت‌ها و مؤسسات دانش‌بنیان و نظارت بر اجرا وابسته معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری است. فهرست انتخاب شده شرکت‌های دانش‌بنیان در این پژوهش از لیست موجود در تارنمای معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری برگرفته شده است.

در این پژوهش از نسل دوم روش‌های مدل‌یابی معادلات ساختاری یعنی کمترین مجذورات جزئی برای آزمون اندازه‌گیری مدل و فرضیه‌های پژوهش استفاده شد. علت استفاده از این روش انعطاف‌پذیری بالا، توانایی شناسایی و کنترل خطاهای اندازه‌گیری و بررسی و آزمون روابط پیچیده با چندین متغیر وابسته و مستقل است. مدل‌یابی معادلات ساختاری در دو مرحله به آزمون مدل می‌پردازد؛ آزمون اندازه‌گیری و آزمون ساختاری که آزمون اندازه‌گیری به بررسی اعتبار و روایی ابزارهای اندازه‌گیری و گویه‌های پژوهش می‌پردازد و آزمون ساختاری نیز به بررسی فرضیه‌ها و روابط متغیرهای مکنون می‌پردازد (وینز^۱ و همکاران، ۲۰۱۰). این روش به‌عنوان یکی از روش‌های قدرتمند در الگویابی معادلات ساختاری شناخته شده است.

به‌طور کلی می‌توان گفت که این پژوهش از نظر روش‌شناختی، از نوع پژوهش همبستگی و پیمایشی و برحسب هدف از نوع کاربردی است. به‌علاوه از آنجا که این پژوهش به بررسی داده‌های مرتبط با برهه‌ای از زمان می‌پردازد، از نوع پژوهش‌های مقطعی است. جامعه آماری این پژوهش شامل مراکز و دفاتر شرکت‌های دانش‌بنیان شهر تهران با جمعیتی محدود است. براساس فرمول کوکران^۲ کوکران^۲ و در سطح خطای پنج درصد تعداد نمونه لازم برای پژوهش حاضر ۱۴۸ نفر از مشتریان این مراکز است. پس از توزیع حدود ۱۶۱ پرسشنامه در میان این شرکت‌ها (تا آنجا که توسط محقق امکان داشت)، ۱۵۶ پرسشنامه برگشت داده شد که از این میان ۱۴۸ پرسشنامه قابل بررسی بود. از این رو، نرخ بازگشت پرسشنامه در حدود ۸۳ درصد بود.

دانش در مراکز دانش‌بنیان، اثر مستقیم بر انتقال موفق فناوری دارد. همچنین مدیریت دانش به‌واسطه متغیرهای میانجیگر، توانمندی دانشی و توانمندی تکنولوژیک، بیشترین تأثیر را بر جذب و انتقال موفق فناوری در صنایع تولیدی مورد مطالعه دارد.

مخلصی و ترابی (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان «عوامل مؤثر بر انتشار و گسترش فناوری مدیریت دانش مبتنی بر وب (مطالعه موردی: شرکت مشانیر)» به این پرداختند که چه عواملی بر روی فرایند انتقال فناوری و پذیرش فناوری اطلاعات تأثیر می‌گذارد و به‌منظور تسهیل انتقال موفق این فناوری‌ها، چه کاری باید انجام شود. این موضوع نشان می‌دهد که نیاز برای اندازه‌گیری درجه گسترش به‌عنوان منبع تغییر در این سیستم وجود دارد. هریک از این فرآیندها (انتشار و گسترش) توسط مجموعه‌های تعیین‌کننده تحت تأثیر واقع می‌شوند.

بهبودی و امیری (۱۳۸۹) به بررسی رابطه بلندمدت بین محورهای مختلف دانش در چارچوب اقتصاد دانش‌بنیان و رشد اقتصادی ایران طی یک دوره ۴۰ ساله می‌پردازند. آن‌ها به این منظور از تکنیک اقتصادسنجی مدل تصحیح خطای برداری و آزمون هم‌انباشتگی جوهانسن استفاده کردند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان می‌دهد که بین محورهای مختلف دانش (سرمایه انسانی و آموزش، رژیم‌های نهادی و اقتصادی و زیرساخت‌های اطلاعاتی) رابطه بلندمدت وجود دارد و تمام محورهای دانش تأثیر مثبت بر رشد اقتصادی ایران دارند.

روش‌شناسی پژوهشی

جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی صنایع تولیدی مستقر در استان تهران و مراکز دانش‌بنیان است که دارای تجربیات انتقال فناوری بودند که از بین آن‌ها ۱۶ صنعت تولیدی و ۲۸ گروه علمی-پژوهشی به‌طور تصادفی انتخاب شدند. با توجه به «قانون حمایت از شرکت‌های دانش‌بنیان و تجاری‌سازی اختراعات و نوآوری‌ها» مصوب سال ۱۳۸۹ در مجلس شورای اسلامی براساس ماده (۱) این قانون، «شرکت دانش‌بنیان» به‌عنوان یک «عبارت حقوقی خاص» به صورت زیر تعریف شده است: «شرکت‌ها و مؤسسات دانش‌بنیان، شرکت یا مؤسسه خصوصی یا تعاونی است که به‌منظور هم‌افزایی علم و ثروت، توسعه اقتصاد دانش‌محور، تحقق اهداف علمی و اقتصادی (شامل گسترش و کاربرد اختراع و نوآوری) و

1. Vinz

2. Chocran formula

جدول ۱. بررسی قابلیت اطمینان پرسشنامه

کد متغیر	متغیر	منبع	تعداد گویه	آلفای کرونباخ
OC	قابلیت سازمانی		۴	۰/۸۳
RC	قابلیت ارتباطات	رفیعی و همکاران	۶	۰/۷۸
KM	مدیریت دانش	(۱۳۹۵)	۱۰	۰/۸۸
TTE	انتقال اثربخش فناوری		۵	۰/۸۶

آزمون اندازه گیری مدل

گویه‌های تشکیل دهنده پرسشنامه، از طریق بررسی پژوهش‌های پیشین استخراج شدند و براساس نظرات استادان حوزه بازاریابی، روایی محتوایی آن مورد تأیید قرار گرفت. به منظور سنجش پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است (جدول ۱). مقادیر بالای ۰/۷ نشان دهنده پایا بودن گویه‌های پژوهش است. جهت بررسی اعتبار گویه‌ها از سه ملاک پیشنهاد شده توسط فانگ و چوی (۲۰۰۹)، یعنی اعتبار هریک از گویه‌ها، اعتبار ترکیبی و متوسط واریانس استخراج شده استفاده شد. در مورد اعتبار هریک از گویه‌ها، بار عاملی بالای ۰/۷ و بیشتر نشانگر گویه خوب تعریف شده است و همچنین آن گویه نباید بار عاملی معنی داری بر عامل‌های دیگر داشته باشد. به منظور بررسی اعتبار ترکیبی هریک از گویه‌ها از ضریب دیلون-گلداشتاين (PC) استفاده شد.

از آنجایی که حداقل مربعات جزئی برخلاف رگرسیون معمولی از نمرات عاملی آزمودنی‌ها برای تحلیل استفاده می‌کند، در نظر گرفتن بار عاملی هریک از گویه‌ها در محاسبه شاخص اعتبار ضروری است. این در حالی است که ضریب آلفای کرونباخ وزن برابری به گویه‌ها می‌دهد و اعتبار را کمتر نشان می‌دهد.

بنابراین، از ضریب PC استفاده شده و مقدار این ضریب نباید کمتر از ۰/۷ باشد (سانچز فرانکو، ۲۰۰۹). نشانگر سوم بررسی اعتبار، میانگین واریانس استخراج شده است. فانگ و چوی (۲۰۰۹) توصیه می‌کنند که مقدار متوسط واریانس استخراج شده باید بیشتر از ۰/۵ باشد و این به معنای آن است که سازه مورد نظر حدود ۵۰ درصد و یا بیشتر واریانس نشانگرهای خود را تبیین کرده است. در جدول ۲ بارهای عاملی، متوسط واریانس استخراج شده و مقدار پایایی مرکب (PC) ارائه شده است.

جدول ۲. نتایج مربوط به روایی سازه و پایایی مدل پژوهش

متغیرهای پژوهش	سوال (گویه)	بار عاملی	AVE	CR
قابلیت سازمانی	سیاست‌های تسهیل کننده و حمایت کننده سازمان (قوانین مربوط به حفاظت از حقوق مالکیت معنوی، قوانین و مقررات در دفاتر انتقال تکنولوژی، استفاده از ساختارهای رسمی کوتاه، تنظیم فعالیت‌های کمک کننده نویسندگان و برنامه‌های انگیزشی مناسب برای اعطای جایزه برای تلاش نویسندگان)	۰/۷۲۶	۰/۶۶	۰/۸۸
	شناسایی و طراحی فعالیت‌ها و فرآیندهای سازمانی	۰/۷۱۵		
	ساخت تیم‌های چندمنظوره و چند تخصصی	۰/۸۰۷		
	مهارت‌های مدیران برتر در شکل گیری استراتژی	۰/۶۷۷		
	روابط با صنایع و دیگر مراکز تحقیقاتی و دانشگاه‌ها	۰/۶۳۳		
	توجه به نظرات مشتریان و توانایی پیش‌بینی نیازهای آن‌ها	۰/۸۱۴		
قابلیت ارتباطات	ارتباط با سازمان‌های حمایتی	۰/۸۴۹	۰/۵۸	۰/۸۵
	روابط با رقبا	۰/۸۱۳		
	روابط با سازمان‌های مشابه	۰/۷۱		
	جریان آزاد دانش و اطلاعات در واحدها و مراکز مجاور	۰/۷۳۴		
مدیریت دانش	تولید و به دست آوردن دانش از منابع مختلف مانند کارکنان، مشتریان، شرکای تجاری و رقبا	۰/۹۶۲	۰/۶	۰/۹
	شناسایی شکاف دانش و ایجاد فرآیندهای مناسب برای پر کردن این شکاف به طور مرتب	۰/۹۳۹		
	تولید "دانش جدید" از "دانش موجود"	۰/۶۸۵		

متغیرهای پژوهش	سوال (گویه)	بار عاملی	AVE	CR
انتقال اثربخشی فناوری	مستندسازی، پالایش، فهرست‌بندی و ادغام منابع دانش	۰/۷۵۸	۰/۸۶	۰/۵۶
	پایگاه داده‌ها، فروشگاه‌های دانش و برنامه‌های کاربردی فناوری اطلاعات برای ذخیره دانش و دسترسی آسان آن	۰/۸۱۹		
	بررسی، ارزیابی و به‌روزرسانی دانش به‌طور مرتب	۰/۹۵۵		
	انتشار دانش در سراسر سازمان	۰/۶۵۴		
	جذب، به اشتراک‌گذاری و انتشار دانش و تجربه افراد در شکل‌های مختلف مانند جلسات و بحث‌های کاری	۰/۵۶۷		
	استفاده از "دانش و تجربیات فعلی افراد" در "حل مسائل جدید"	۰/۶۹۷		
	توسعه دانش کارکنان و استفاده از آن در شرایط جدید	۰/۷۶۹		
	ارائه محصولات جدید	۰/۹۲۱		
	بهبود کیفیت محصول، افزایش سهم بازار و شاخص‌های اقتصادی صنعت (سوددهی، افزایش سهم تولید، افزایش ROI و غیره)	۰/۹۲۶		
	خودکفایی در فعالیتهایی مانند تعویض، تعمیر و نگهداری	۰/۵۸۹		
ساخت قطعات موردنیاز در داخل صنعت	۰/۶۹۵			
کاهش وابستگی به فرستنده فناوری	۰/۷۱۴			

برای بررسی روایی واگرایی مدل، بایستی جذر متوسط واریانس استخراج شده برای یک سازه بیشتر از همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر در مدل باشد. این امر نشان می‌دهد که همبستگی یک سازه با نشانگرهای خودش بیشتر از همبستگی‌اش با دیگر سازه‌ها است (جدول ۳).

جدول ۳. نتایج روایی واگرا

قابلیت سازمانی	قابلیت ارتباطات	مدیریت دانش	انتقال اثربخشی فناوری
۰/۸۱	۰/۷۶		
۰/۲۷۲		۰/۷۷	
۰/۲۶۶	۰/۲۰۸		
۰/۴۲	۰/۲۸۹	۰/۱۰۹	۰/۷۵

یافته‌های پژوهش

فرضیه اول: "مدیریت دانش اثر معنی‌داری بر قابلیت سازمانی دارد." مقدار ضریب بتا و مقدار t محاسبه شده برای مسیر مدیریت دانش و قابلیت سازمانی برابر است با ۰/۴۴۶ و ۸/۷۷۱ با توجه به معنی‌داری این ضریب در سطح احتمال ۰/۹۵، برای این فرضیه می‌توان بیان کرد که مدیریت دانش اثر مثبت و معنی‌داری بر قابلیت سازمانی دارد. با توجه به این که مقدار ضریب β برای این رابطه بیش از ۰/۲۵ و کمتر از ۰/۵ است از این رو، می‌توان بیان کرد که رابطه میان مدیریت دانش و قابلیت سازمانی در حد متوسط است.

فرضیه دوم: "مدیریت دانش اثر معنی‌داری بر قابلیت ارتباطات دارد." مقدار ضریب بتا برای رابطه مدیریت دانش و قابلیت ارتباطات برابر است با ۰/۵۲ و مقدار t محاسبه شده برای این مسیر ۱۰/۶۲۴ که نشان می‌دهد که

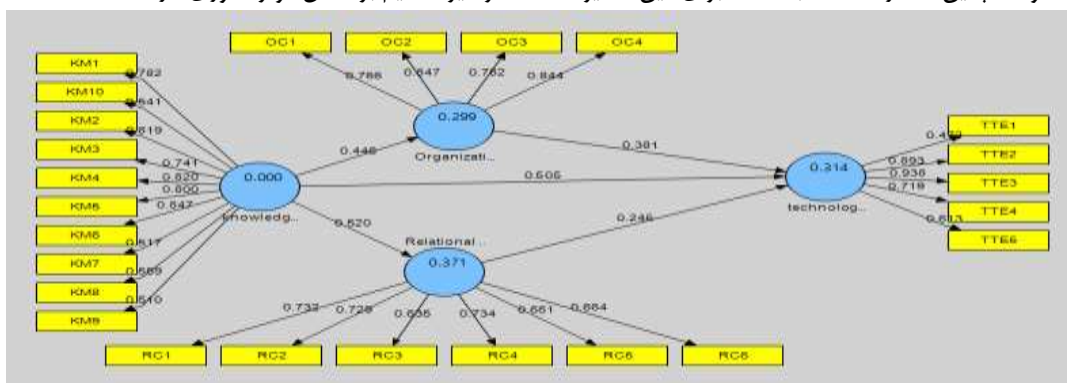
این ضریب معنی‌دار است. با توجه به معنی‌داری این ضریب در سطح احتمال ۰/۹۵ می‌توان گفت که رابطه میان این دو متغیر قوی است و به‌طور کلی می‌توان بیان کرد که مدیریت دانش اثر مثبت و معنی‌داری بر قابلیت ارتباطات دارد.

فرضیه سوم: "مدیریت دانش اثر معنی‌داری بر انتقال اثربخشی فناوری دارد." ضریب بتا برابر ۰/۵۰۶ برای رابطه مدیریت دانش و انتقال اثربخشی فناوری نشان می‌دهد که رابطه قوی میان این دو متغیر برقرار است و معنی‌داری این ضریب را مقدار t برابر ۹/۰۶۸ نشان می‌دهد که این رابطه معنی‌دار است. از این می‌توان بیان کرد که مدیریت دانش اثر مثبت و معنی‌داری در سطح اطمینان ۰/۹۵ بر انتقال اثربخشی فناوری دارد.

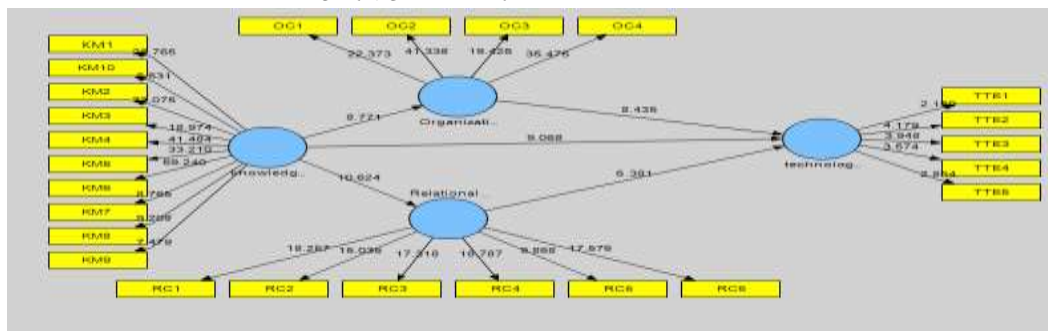
فرضیه چهارم: "قابلیت سازمانی اثر معنی‌داری بر انتقال اثربخشی فناوری دارد." مقدار ضریب بتا برای

۶/۳۸۱ است که نشان‌دهنده معنی‌دار بودن این مسیر است. از این رو براساس این نتیجه می‌توان بیان کرد که در سطح اطمینان ۰/۹۵ قابلیت ارتباطات اثر مثبت و معنی‌داری بر انتقال اثربخش فناوری دارد، اما این رابطه ضعیف است. نتایج به دست آمده از مدل معادلات ساختاری نشان می‌دهد که مدیریت دانش اثر معنی‌داری بر قابلیت سازمانی، قابلیت ارتباطات و انتقال اثربخش فناوری دارد. قابلیت سازمانی اثر معنی‌داری بر انتقال اثربخش فناوری دارد و قابلیت ارتباطات اثر معنی‌داری بر انتقال اثربخش فناوری دارد. براساس نتایج می‌توان مشاهده کرد که مدیریت دانش علاوه بر اثر مستقیم، اثر غیرمستقیم بر انتقال مؤثر فناوری دارد.

رابطه میان قابلیت سازمانی و انتقال اثربخش فناوری برابر است با ۰/۳۸۱ و مقدار t محاسبه شده برای این مسیره‌ای قابلیت سازمانی و انتقال اثربخش فناوری برابر است با ۸/۴۳۵. با توجه به معنی‌داری این ضریب در سطح احتمال ۰/۹۵، می‌توان بیان کرد که قابلیت سازمانی اثر مثبت و معنی‌داری بر انتقال اثربخش فناوری دارد. همچنین با توجه به مقدار ضریب مسیر رابطه میان این دو متغیر متوسط است. فرضیه پنجم: "قابلیت ارتباطات اثر معنی‌داری بر انتقال اثربخش فناوری دارد". ضریب β برای رابطه قابلیت ارتباطات و انتقال اثربخش فناوری برابر است با ۰/۲۴۵ و همچنین مقدار t محاسبه شده برای این مسیر



شکل ۲. مدل ضرایب مسیر و ضرایب تعیین پژوهش



شکل ۳. مدل مقادیر استاندارد t پژوهش

جدول ۴. نتایج حاصل از محاسبه ضرایب مسیر در مدل معادلات ساختاری

مسیر	ضریب مسیر	تی	سطح معنی‌داری	نتیجه فرضیه
مدیریت دانش اثر معنی‌داری بر قابلیت سازمانی دارد.	۰/۴۴۶	۸/۷۷۱	۰/۰۰۰	تأیید
مدیریت دانش اثر معنی‌داری بر قابلیت ارتباطات دارد.	۰/۵۲	۱۰/۶۳۴	۰/۰۰۰	تأیید
مدیریت دانش اثر معنی‌داری بر انتقال اثربخش فناوری دارد.	۰/۵۰۵	۹/۰۶۸	۰/۰۰۰	تأیید
قابلیت سازمانی اثر معنی‌داری بر انتقال اثربخش فناوری دارد.	۰/۳۸۱	۸/۴۳۵	۰/۰۰۰	تأیید
قابلیت ارتباطات اثر معنی‌داری بر انتقال اثربخش فناوری دارد.	۰/۲۴۵	۶/۳۸۱	۰/۰۰۰	تأیید
			۰/۲۹۹	قابلیت سازمانی R^2
			۰/۳۷۱	قابلیت ارتباطات R^2
			۰/۳۱۴	انتقال اثربخش فناوری R^2

نیکیوی برازش مدل

مقدار شاخص افزونگی مدل پژوهش حاضر از حاصل جمع ضرب R^2 (۰/۲۹۹) در مقدار شاخص اشتراک (۰/۹۵) برای متغیر رضایت مشتری، ضرب R^2 (۰/۳۷۱) در مقدار شاخص اشتراک (۰/۸۸) برای متغیر اعتماد مشتری، ضرب R^2 (۰/۳۱۴) در مقدار شاخص اشتراک (۰/۸۵) برای متغیر تصویر نام تجاری، به دست می‌آید که برابر است با ۰/۳۳ که نشان از برازش خوب این شاخص دارد.

همان‌طور که از جدول بالا مشاهده می‌شود، ضریب تعیین برای متغیرهای وابسته مشخص شده است. این نتایج نشان می‌دهد که در حدود ۳۰٪ از تغییرات متغیر قابلیت سازمانی از طریق مدیریت دانش پیش‌بینی می‌شود. همچنین در حدود ۵۷٪ از تغییرات قابلیت ارتباطات توسط مدیریت دانش پیش‌بینی می‌شود. در نهایت در حدود ۶۲٪ از تغییرات متغیر انتقال اثربخش فناوری توسط مدیریت دانش، قابلیت سازمانی و قابلیت ارتباطات پیش‌بینی می‌شود. نتایج ضرایب تعیین در مدل نشان داد که مدل از برازش خوبی برخوردار است.

جدول ۵. معیار ارزیابی برازش کلی مدل/معیار GOF

GOF	R^2	شاخص اشتراک	R2	شاخص اشتراک	متغیرها
			۰/۲۹۹	۰/۹۵	قابلیت سازمانی
			۰/۳۷۱	۰/۸۸	قابلیت ارتباطات
۰/۵۶۶	۰/۳۳	۰/۹	-	۰/۸۹	مدیریت دانش
			۰/۳۱۴	۰/۸۵	انتقال اثربخش فناوری

پرداخت. با توجه به این که کشف، سازمان‌دهی، انتشار و انتقال اطلاعات مهم و تجارب ضروری در انتقال فناوری بسیار مهم و اثرگذار است. همچنین ارتباطات فناورانه به‌عنوان راهکاری برای دستیابی به توسعه و ارائه محصولات جدید در بازار همواره مورد توجه شرکت‌های دانش‌بنیان بوده است و مراکز دانش به‌عنوان بنگاه‌های تولید دانش از جمله عوامل اساسی در انتقال فناوری هستند، از این‌رو، مورد مطالعه برای این پژوهش مراکز دانش‌بنیان بود.

همان‌طور که ملاحظه شد مدیریت دانش اثر معنی‌داری بر قابلیت سازمانی، قابلیت ارتباطات و انتقال اثربخش فناوری دارد. قابلیت سازمانی اثر معنی‌داری بر انتقال اثربخش فناوری دارد و قابلیت ارتباطات اثر معنی‌داری بر انتقال اثربخش فناوری دارد. براساس نتایج به دست آمده از ادبیات پژوهش، نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش رفیعی و همکاران (۱۳۹۵) که نشان دادند مدیریت دانش اثر مثبتی بر انتقال موفق فناوری دارد. قابلیت ارتباطی و سازمانی نیز میانجی مدیریت دانش و انتقال موفق فناوری است، با نتایج پژوهش اوسابوتی و جین (۲۰۱۶) همسو است که نشان دادند (۱) مؤسسات صنعتی مؤثر، اثربخشی آموزش و ازدحام کمتر شرکت‌ها و (۲) مشوق‌های سیاسی دولت، مؤسسات صنعتی مؤثر و اثربخشی آموزش از جمله عوامل مؤثر بر انتقال دانش و فناوری هستند و با نتایج پژوهش لی چینگ و همکاران (۲۰۱۴) همسو است که آن‌ها نشان دادند قابلیت مدیریت همسویی اثر مثبت و معنی‌داری بر کیفیت، قابلیت سازمانی

مقدار R^2 برای متغیرهای وابسته پژوهش برابر است با ۰/۲۹۹، ۰/۲۸، ۰/۵۷ و ۰/۶۲ که نشان از تبیین بالایی متغیرهای وابسته پژوهش دارد. مقدار Q^2 برای متغیرهای وابسته مدل نیز برابر است با ۰/۳۱، ۰/۳۶، ۰/۴۱ و ۰/۵۳ که نشان از قوی بودن کیفیت پیش‌بینی مدل دارد. همان‌طور که در جدول ۵ نشان داده شده است، حصول مقدار ۰/۶۴ در این پژوهش برای GOF، برازش مناسب مدل کلی را تأیید می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

انتقال فناوری به‌عنوان یک فرایند پویا، طولانی و بسیار پیچیده شناخته شده است که حیات سازمان به آن بستگی دارد و می‌تواند ضامن موفقیت یک سازمان در محیط رقابتی دنیای کسب‌وکار امروز باشد. موفقیت پروژه‌های انتقال فناوری در گرو عواملی است که شناسایی این عوامل بسیار مهم و حیاتی است. ارتباط با دانشگاه برای موفقیت در این امر بسیار سرنوشت‌ساز و حائز اهمیت است. بسیاری از این عوامل همچون مدیریت دانش سبب کاهش ریسک در انتقال موفق فناوری می‌شود. همان‌طور که در ادبیات پژوهش نشان داده است که مدیریت دانش ارتباط مستقیمی با اثربخشی انتقال فناوری داشت. مدیریت دانش منجر به بهبود فرایند انتقال فناوری، عملکرد سازمان می‌شود و به همین دلیل این پژوهش به بررسی عواملی همچون مدیریت دانش، قابلیت‌های سازمانی و ارتباطی به‌عنوان عواملی اثرگذار بر اثربخشی انتقال فناوری در مراکز دانش‌بنیان در استان تهران

- دانش را به‌طور مرتب بررسی، ارزیابی و به‌روزرسانی نمایند،
 - دانش را در سراسر سازمان انتشار دهند،
 - جذب، به اشتراک‌گذاری و انتشار دانش و تجربه افراد در شکل‌های مختلف مانند جلسات و بحث‌های کاری صورت دهند،
 - از دانش و تجربیات فعلی افراد در حل مسائل جدید استفاده نمایند.
 در فاز دوم از مدل پژوهش دو فرضیه قابلیت سازمانی اثر معنی‌داری بر انتقال اثربخش فناوری دارد، قابلیت ارتباطات اثر معنی‌داری بر انتقال اثربخش فناوری دارد تأیید شد. از این‌رو، براساس فرضیه‌های تأیید شده پیشنهاد می‌شود که شرکت‌های دانش‌بنیان:
 - از سیاست‌های تسهیل‌کننده و حمایت‌کننده بهره ببرند،
 - فرایندهای سازمانی خود را تا به شکلی قوی شناسایی نمایند،
 - تیم‌های چندمنظوره و چند تخصصی بسازند،
 - از مهارت‌های مدیران شاخص در تدوین استراتژی بهره بگیرند،
 - روابط قوی با صنایع و دیگر مراکز تحقیقاتی و دانشگاه‌ها برقرار نمایند،
 - به نظرات مشتریان توجه نمایند و توانایی پیش‌بینی نیازهای آن‌ها را کسب نمایند،
 - ارتباط مناسبی با سازمان‌های حمایتی برقرار نمایند،
 - روابط مناسبی با رقبا و سازمان‌های مشابه برقرار نمایند و
 - جریان بسیار مناسب اطلاعاتی با واحدهای مجاور خود ایجاد نمایند.
 براساس مطالعات صورت گرفته و نتایج به دست آمده پیشنهادها علمی برای پژوهش‌های آینده ارائه می‌شود:
 - بررسی اثر استراتژی مدیریت دانش بر انتقال فناوری
 - مقایسه تطبیقی انتقال فناوری در صنایع خدماتی و تولیدی
 - بررسی مدیریت دانش بر انتقال فناوری با توجه به سطح تکنولوژی.

اثر مثبت و معنی‌داری بر کیفیت تعامل، کیفیت تعامل اثر مثبت و معنی‌داری بر انتقال موفق فناوری و قابلیت مدیریت همسویی اثر مثبتی بر رابطه میان قابلیت سازمانی و کیفیت تعامل دارد.

همچنین براساس مقایسه پژوهش‌های داخلی نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش آقاجانی و خاکزاد رستمی (۱۳۹۴) همسو است که نشان دادند انتقال اثربخش فناوری و مدیریت دانش اثر مستقیم و متقابلی با هم دارند که مدیریت دانش در صنایع باعث کاهش هزینه‌ها و مدیریت زمان با کمک فناوری‌های جدید و یادگیری دانش آن‌ها و انتقال آن‌ها به صنعت باعث پیشرفت و موفقیت بیشتر آن‌ها همراه خواهد بود که باعث آموزش تخصص‌گرایی و توجه به دانش صاحب‌نظران دانشگاهی به دنبال دارد، با نتایج پژوهش جعفری و همکاران (۱۳۹۳) همسو است که نشان دادند رابطه مثبت و معنی‌داری بین مدیریت دانش و انتقال موفق فناوری وجود دارد، با نتایج پژوهش معتمد (۱۳۹۳) همسو است که نشان دادند اقدامات مدیریت دانش با هر دو بعد بررسی شده از نوآوری سازمانی رابطه‌ای معنی‌دار و مثبت دارند و اجرای اثربخش اقدامات مدیریت دانش در سازمان به توسعه هرچه بیشتر نوآوری در سازمان‌های امنیتی کمک می‌کند. در فاز اول از مدل پژوهش سه فرضیه مدیریت دانش اثر معنی‌داری بر قابلیت سازمانی دارد، مدیریت دانش اثر معنی‌داری بر قابلیت ارتباطات دارد، مدیریت دانش اثر معنی‌داری بر انتقال اثربخش فناوری دارد، تأیید شد. از این‌رو، براساس تأیید این فرضیه‌ها پیشنهاد می‌شود که شرکت‌های دانش‌بنیان:

- دانش را از منابع مختلف مانند کارکنان، مشتریان، شرکای تجاری و رقبا کسب نمایند،
 - شکاف دانشی را میان خود، بازار و رقبا پر نمایند،
 - دانش جدید را از دانش موجود تولید نمایند،
 - دانش را مستندسازی، پالایش و فهرست‌بندی نمایند،
 - به‌منظور ذخیره‌سازی دانش و دسترسی آسان به آن، پایگاه داده‌ها، فروشگاه‌های دانش و برنامه‌های کاربردی فناوری اطلاعات استفاده نمایند،

منابع

- آقاجانی، حسنعلی و خاکزاد رستمی، شیوا (۱۳۹۴). *رابطه بین قابلیت‌های مدیریت دانش و انتقال فناوری در سازمان‌های صنعتی*، سومین کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب‌وکارهای دانش‌بنیان، بابلسر.
- بهبودی، داوود و امیری، بهزاد (۱۳۸۹). *رابطه بلندمدت اقتصاد دانش‌بنیان و رشد اقتصادی در ایران. سیاست علم و فناوری*، ۲(۴)، ۳۳-۲۳.

- درخشان، مسعود و تکلیف، عاطفه (۱۳۹۴). انتقال و توسعه فناوری در بخش بالادستی صنعت نفت ایران: ملاحظاتی در مفاهیم، الزامات، چالش‌ها و راهکارها. *اقتصاد انرژی ایران (اقتصاد محیط‌زیست و انرژی)*، ۴(۱۴)، ۳۳-۸۸.
- تقفی، فاطمه؛ حمیدی، مهدی و محمودی، بهروز (۱۳۹۳). ارائه مدل مناسب برای انتقال فناوری در صنایع برتر ICT مورد مطالعاتی: محصول فناورانه. *مدیریت فردا*، ۱۳(۴۱)، ۷۵-۸۸.
- جعفری، مصطفی؛ اخوان، پیمان و رفیعی، عباس (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و انتقال اثربخش فناوری (مطالعه موردی: مراکز دانش‌بنیان و صنایع تولیدی استان اصفهان). *نوآوری و ارزش‌آفرینی*، ۵(۹)، ۱۲۲-۱۱۳.
- مخلصی، ایمان و ترابی، مصطفی (۱۳۹۰). عوامل مؤثر بر انتشار و گسترش فناوری مدیریت دانش مبتنی بر وب (مطالعه موردی: شرکت مشانیر). *رشد فناوری*، ۷(۲۶)، ۶۲-۵۴.
- منوریان، عباس؛ ابوئی اردکان، محمد، پورموسوی، سید موسی و رحیمیان، اشرف (۱۳۹۲). مدل فرآیندی برندسازی شهری برای کلان‌شهری ایران. *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۱۳، ۶۴-۴۱.
- معمد، جعفر؛ امیرحسینی، شاپور، ایروان منش، بهرام و حیدری، حامد (۱۳۹۳). نقش اقدامات مدیریت دانش در توسعه عملکرد نوآورانه سازمان. *مطالعات منابع انسانی*، ۴(۲)، ۱۲، ۱۴۴-۱۲۵.
- نصری نصرآبادی، شهره؛ حسن‌زاده، علیرضا و رجب‌زاده قطری، علی (۱۳۹۴). طراحی سیستم خبره فازی برای اندازه‌گیری کیفیت خدمات بانکداری الکترونیکی. *تحقیقات بازاریابی نوین*، ۵(۱)، ۸۸-۵۹.
- Bishop, K & D'Este, P., & Neely, A. (2011). Gaining from interactions with universities: Multiple methods for nurturing absorptive capacity. *Research Policy*, 40(1), 30-40.
- Caldera, A., & Debande, O. (2010). Performance of Spanish universities in technology transfer: An empirical analysis. *Research Policy*, 39(9), 1160-1173.
- Dias, A., & Geciane, P. (2018). Technology transfer management in the context of a developing country: evidence from Brazilian universities. *Knowledge Management Research & Practice*. 16(4), 1-12.
- Dorevitch, B., Buck, K., Fuller-Tyszkiewicz, M., Phillips, L., & Krug, I. (2020). Maladaptive Perfectionism and Depression: Testing the Mediating Role of Self-Esteem and Internalized Shame in an Australian Domestic and Asian International University Sample. *Frontiers in psychology*, 11, 1272.
- Fong, P., & Choi, S. (2009). The processes of knowledge management in professional services firms in the construction industry: A critical assessment of both theory and practice. *J. Knowledge Management*, 13(2), 110-126.
- Guan, J., Mok, C., Yam, R., Chin, K.S., & Pun, K.F. (2006). Technology transfer and innovation performance: Evidence from Chinese firms. *Technological Forecasting and Social Change- technol forecast soc change*, 73(6), 666-678.
- Jonker, M., Romijn, H., & Szirmai, A. (2006). Technological effort, technological capabilities and economic performance: A case study of the paper manufacturing sector in West Java. *Technovation*, 26(1), 121-134.
- Kim, L. (2003). Technology Transfer & Intellectual Property Rights. *The Journal of Technology Transfer*, 38(2), 651-674.
- Kirkpatrick, K. & Locke, S. (1991). Leadership: Do Traits Matter? *Executive Management Journal*, 5(2), 48-60.
- Leischnig, A., Geigenmueller, A., & Lohmann, S. (2014). On the role of alliance management capability, organizational compatibility, and interaction quality in inter-organizational technology transfer. *Journal of Business Research*, 67(6), 1049-1057.
- Li-ching, H., McAvoy, P., Hess, D., Gibbs, B. (2014). Teaching and learning about controversial issues and topics in the social studies. *The Wiley handbook of social studies research*, 319-335. Osabutey, E.L., & Jin, Z. (2016). Factors influencing technology and knowledge transfer: configurational recipes for Sub-Saharan Africa. *Journal of Business Research*, 69(11), 5390-5395.

- Reisman, A. (2005). Transfer of technologies: a cross-disciplinary taxonomy. *Omega*, 33(3), 189-202.
- Sanchez-Franco, MJ. (2009). The Moderating Effects of Involvement on the Relationships between Satisfaction, Trust and Commitment in e-Banking. *Journal of Interactive Marketing*, 23(3), 247-258.
- Santoro, M.D., Bierly, P.E. (2006). Facilitators of knowledge transfer in university-industry collaborations: A knowledge-based perspective. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 53(4), 495-507.
- Stock, G.N., & Tatikonda, M.V (2000). A Typology of Project-Level Technology Transfer Process. *Journal of Operations Management*, 18(6), 719-737.
- Vinzi, E.V., Chin, W.W., Henseler, J., Wang, H. (2010). *Handbook of Partial Least Quares*, Springer, Germany, Berlin.
- Wang, Y., & Zheng, J. (2010). Knowledge management performance evaluation based on triangular fuzzy number. *Procedia Engineering*, 7, 38-45.
- Wu, W. (2012). Segmenting critical factors for successful knowledge management implementation using the fuzzy DEMATEL method. *Applied Soft Computing*, 12(1), 527-535.

بررسی رابطه سواد اطلاعاتی والدین با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان مقطع ابتدایی

طاهره روشنی

کارشناس ارشد، گروه روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، ایلام، ایران.

تاریخ دریافت: (۱۳۹۹-۰۶-۲۳) تاریخ پذیرش: (۱۴۰۱-۰۱-۰۸)

Investigating the Relationship between Parents' Information Literacy and Achievement of Elementary School Students

Tahereh Roshani

Msc. Department of Psychology and Educational Sciences, Payame Noor University, Ilam Iran.

Received: (2020-09-13) Accepted: (2022-03-28)

نوع مقاله: پژوهشی

Abstract

Purpose: This present study is investigation of the relationship between parents' information literacy and achievement of elementary school students.

Methodology: this study is of applied type which has studied the relationship between parents' information literacy and students' achievement in a descriptive-correlational manner. The statistical population of this study consists of sixth grade elementary students in Ilam. By stratified sampling method, 207 students were selected. Data collection tools in the dimension of information literacy is Mohammadi Questionnaire (2014), and in the field of achievement, Hermans Achievement Questionnaire (1970). Correlation and regression tests were used to investigate the relationship between research variables with the help of SPSS software.

Findings: The results gained, show which is no significant relationship between parents' information literacy and achievement of sixth grade elementary students in Ilam. Also, no significant relationship was observed between parents' gender and education level and students' achievement.

Conclusion: Between the dimensions of information literacy of parents, gender and their level of education do not cause students' achievement. Therefore, in future researches, other factors influencing students' achievement must be looking for.

KeyWords

Information Literacy, Achievement, Information Needs Assessment, Information Location, Information Evaluation.

چکیده

هدف: پژوهش حاضر بررسی رابطه سواد اطلاعاتی والدین با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان مقطع ابتدایی پرداخته است.

روش‌شناسی پژوهش: پژوهش حاضر از نوع کاربردی است که به شیوه توصیفی-همبستگی به بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی والدین و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان پرداخته است. جامعه آماری این پژوهش را دانش‌آموزان پایه ششم ابتدایی شهر ایلام تشکیل می‌دهند. با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای، تعداد ۲۰۷ نفر از دانش‌آموزان انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها در بعد سواد اطلاعاتی، پرسشنامه محمدی (۱۳۹۳) و در بعد پیشرفت تحصیلی، پرسشنامه پیشرفت تحصیلی هرمنس (۱۹۷۰) است. جهت بررسی ارتباط متغیرهای پژوهش با کمک نرم‌افزار اس.پی. اس.اس. از آزمون همبستگی و رگرسیون استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که بین سواد اطلاعاتی والدین و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان پایه ششم ابتدایی شهر ایلام رابطه معنی‌داری وجود ندارد. همچنین بین جنسیت و میزان تحصیلات والدین و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان نیز رابطه معنی‌داری مشاهده نشد.

بحث و نتیجه‌گیری: بین ابعاد سواد اطلاعاتی والدین جنسیت و میزان تحصیلات آن‌ها باعث پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان نمی‌شود. بنابراین باید در پژوهش‌های آتی به دنبال عوامل تأثیرگذار دیگری بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان بود.

واژه‌های کلیدی

سواد اطلاعاتی، پیشرفت تحصیلی، تشخیص نیاز اطلاعاتی، مکان-یابی اطلاعات، ارزیابی اطلاعات.

مقدمه

بر پیشرفت و یافت تحصیلی دانش‌آموزان مرتبط است، سواد اطلاعاتی است.

سواد اطلاعاتی، هسته سازنده جامعه یادگیرنده قرن ۲۱ قلمداد می‌شود. سواد اطلاعاتی به‌عنوان مجموعه‌ای از مهارت‌ها به‌منظور توانایی شناسایی درست منابع اطلاعاتی، دسترسی به آن‌ها و همچنین توانایی استفاده هدفمند از آن‌ها، ابزار توانمندی فردی است. افراد دنیای جدید به سبب ماهیت کاری و ارتباط گسترده با منابع اطلاعاتی و روند شتابان فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی به این ابزار نیازمند هستند. سواد اطلاعاتی کلید اصلی یادگیری مادام‌العمر است (پیوند و اسماعیلی، ۱۳۹۷).

زندگی در عصر اطلاعات نیازمند فراگیری توانمندی‌هایی است که افراد به کمک آن‌ها بتوانند نیازهای اطلاعاتی خود را تشخیص داده و از آن به شکل مؤثر استفاده نمایند. در واقع افراد باید بتوانند با فراگیری نحوه یادگیری، به «فراگیری تمام عمر» تبدیل شوند و از این طریق با عصر پرشتاب اطلاعات همگام گردند (نظری، ۱۳۸۴). در این میان بیگانه بودن والدین با دنیایی که کودکان در آن رشد می‌کنند، باعث تشدید مشکلات استفاده از فناوری‌های نوین ارتباطی توسط کودکان خواهد شد. والدین باید بر چیزهایی نظارت داشته باشند که ممکن است کمترین اطلاعی از آن نداشته باشند. بدین ترتیب نقش نظارتی والدین دچار خدشه می‌شود (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۸)؛ بنابراین نیاز است تا سواد اطلاعاتی و رسانه‌ای والدین و ارتباط آن با پیشرفت تحصیلی کودکان همواره مورد توجه و دقت نظر لازم قرار گیرد.

مبانی نظری پژوهش

سواد

واژه سواد^۱ با عنوان توانایی خواندن و نوشتن تعریف می‌شود. در لغت‌نامه دهخدا در تعریف این مفهوم آمده است: سواد داشتن به معنی «ملکه خواندن و نوشتن داشتن و با علم بودن» و سواددار یعنی «آنکه که دارای سواد باشد و خواندن و نوشتن داند» (مختاری، ۱۳۹۱). سواد برگرفته از اصطلاح لاتین (لیتراتوس^۲) مفهومی است که طیف متنوعی از معانی را در بر می‌گیرد و قدمتی بسیار طولانی دارد (حسین‌پور و سلطانی، ۱۳۹۵). ریشه لاتین باسواد، یعنی فردی که آموزش دیده است (نه کسی که بتواند زبان مادری بخواند). این گونه بر می‌آید که سواد به معنی قدرت خواندن و نوشتن معنی ناکاملی است؛ بلکه

ضرورت تعلیم و تربیت و در عین حال پیچیدگی‌های ناشی از تأثیر عوامل مختلف بر تعلیم و تربیت، چالش امروزی جوامع آموزشی به شمار می‌رود. هر جامعه با توجه به سابقه فرهنگی خود، نظام خاصی را برای تحقق اهداف آموزشی پی‌ریزی کرده است. به این امید که شاید بتواند فرزندان خود را مطابق میل خود تربیت کند و باعث بهبود سطح زندگی آنان شود. ولی به‌ندرت اتفاق می‌افتد که نظام موردقبول هر جامعه، برای همیشه پاسخگوی نیازهای فرزندان آن جامعه در طول زمان باشد؛ و اگر به فرض اینکه نتایج حاصل آن نظام رضایت بخشی بود دیری نمی‌پاید که به علت تحولات جهانی، اعتبار خود را از دست خواهد داد (شفیعی و جنتی، ۱۳۹۹). پیشرفت تحصیلی نشانه‌ای از میزان و کیفیت یادگیری است. بدین معنی که اگر بتوان پیشرفت تحصیلی را ارزیابی کرد، نوعی داوری درباره میزان و کیفیت یادگیری دانش‌آموزان صورت گرفته است. از این رو، به اطلاعات جامعی درباره عملکرد آنان نیاز است تا درباره یادگیری تصمیم‌گیری شود (سیف، ۱۳۹۴). برای دستیابی به یک نظام آموزشی موفق باید عوامل مهمی که در فرایند یادگیری و در نتیجه پیشرفت تحصیلی اثر می‌گذارد را شناسایی و پیش‌بینی کرد. یکی از این عوامل تأثیرگذار در پیشرفت تحصیلی، سواد اطلاعاتی است که نقش مهم و مؤثری بر انگیزه پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دارد (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۸)

از آنجایی که پیشرفت تحصیلی و افت تحصیلی در فاصله یک خط ممتد قرار دارند، توضیح یکی بدون دیگری ناقص به نظر می‌آید. برای اینکه مفهوم پیشرفت تحصیلی روشن شود در ابتدا باید مفهوم افت تحصیلی که معمولاً نقطه مقابل پیشرفت تحصیلی است روشن شود. افت تحصیلی در واقع افت عملکرد تحصیلی و درسی دانش‌آموز از سطحی رضایت‌بخش به سطحی نامطلوب است. ارزیابی سطح تحصیلی گذشته و حال دانش‌آموز بهترین شاخص افت تحصیلی است به‌عبارت‌دیگر چنانچه فاصله قابل توجهی بین استعداد بالقوه و بالفعل دانش‌آموز در انجام تکالیف درسی دیده شود، چنین فاصله‌ای را افت تحصیلی می‌نامند و هر دانش‌آموزی که نتیجه عملکرد تحصیلی او کمتر از میزان متوسط باشد عقب‌مانده تحصیلی نامیده می‌شود. از این رو، روشن شد که افت تحصیلی در مردودی و تجدیدی خلاصه نمی‌شود بلکه هر دانش‌آموزی که میزان یادگیری او کمتر از استعداد بالقوه و حد انتظار باشد دچار افت تحصیلی است. لذا، دانش‌آموز مستعد ممکن است دچار افت تحصیلی شود (شفیعی و جنتی، ۱۳۹۹). یکی از مواردی که

سواد به معنی: توانایی خواندن و نوشتن یک زبان و ارتباط برقرار کردن با مهارت کافی در همان زبان و داشتن دانش کافی و به روز برای انجام فعالیت‌های روزمره، می‌تواند معنی دقیق‌تری باشد. البته، باسواد در شکل‌ها، مرتبه‌ها و درجات مختلفی رخ می‌دهد؛ مثلاً سواد کامپیوتری، سواد فرهنگی، سواد سیاسی و سواد علمی که آن‌ها را در سطوح مختلف از پایین‌ترین سطح تا بالاترین سطوح بیان می‌کنند. ولی به‌طور کلی، سواد را توانایی ارتباط برقرار کردن و مراوده مؤثر با موضوعات و رسانه‌های مختلف و به‌گونه‌ای که دریافت و ارسال اطلاعات منسجم باشد، در نظر می‌گیرند (عبدالمالکی، ۱۳۹۰).

تعبیر سواد اطلاعاتی را نخستین بار پل زورکوفسکی به کار برد. وی در طرح پیشنهادی خود به کمیسیون ملی علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی (ان.سی.ال.آی.اس) ایالات متحده در ۱۹۷۴، به تبیین اهداف دستیابی به سواد اطلاعاتی پرداخت. او کسی را دارای سواد اطلاعاتی می‌داند که برای استفاده از منابع اطلاعاتی آموزش دیده باشد و بتواند با استفاده از اطلاعات مسائل خود را حل کند (فرامرزی و ارادی، ۱۳۹۷). در ادامه برخی از تعاریف به کار رفته برای سواد اطلاعاتی ارائه شده است.

سواد اطلاعاتی مفهومی است که در نتیجه تحولات و تغییرات سریع در فناوری‌های اطلاعاتی پیدا شده است. به مهارت‌هایی که فرد به‌منظور ادامه حیات در جامعه اطلاعاتی به آن نیاز دارد. (مارایس، ۱۹۹۲؛ به نقل از دائرةالمعارف تخصصی کتابداری و اطلاع‌رسانی). سواد اطلاعاتی قابلیت است که فرد را در

سواد اطلاعاتی

سواد اطلاعاتی مفهومی است که در نتیجه تحولات و تغییرات سریع در فناوری‌های اطلاعاتی پیدا شده است. به مهارت‌هایی که فرد به‌منظور ادامه حیات در جامعه اطلاعاتی به آن نیاز دارد. (مارایس، ۱۹۹۲؛ به نقل از دائرةالمعارف تخصصی کتابداری و اطلاع‌رسانی). سواد اطلاعاتی قابلیت است که فرد را در

جدول ۱. تعاریف ارائه شده برای سواد اطلاعاتی

منبع	تعریف
(لی بورچینال ^۱ ، ۱۹۷۶ به نقل از باودن ^۲ ، ۲۰۰۱)	سواد اطلاعاتی مهارت یافتن و استفاده از اطلاعات برای حل مشکلات و تصمیم‌گیری مؤثر و کارآمد دانست.
(رابرت تیلر ^۳ ، ۱۹۷۹ به نقل از فرامرزی و ارادی، ۱۳۹۷)	سواد اطلاعاتی توانایی حل مشکلات با استفاده از منابع اطلاعاتی است.
(ویلیام دمو ^۴ ، ۱۹۸۰)	سواد اطلاعاتی مهارت و دانش دسترسی مؤثر به اطلاعات و ارزیابی آن هنگام نیاز است.
(کوستا ^۵ ، ۱۹۸۵)	سواد اطلاعاتی توانایی دستیابی، ارزیابی و استفاده از انواع منابع است.
(دویل ^۶ ، ۱۹۹۶)	سواد اطلاعاتی مجموعه مهارت‌های جستجو، ارزیابی و تحلیل اطلاعات، تشخیص اطلاعات معتبر و توان استفاده از اطلاعات و تفکر انتقادی در حل مسئله است.
(پروگودیکلریشن ^۷ ، ۲۰۰۱)	سواد اطلاعاتی شامل شناخت نیازهای اطلاعاتی خود، مهارت تشخیص، مکان-یابی، سازماندهی، ارزیابی و استفاده مؤثر از اطلاعات است
(ریپانویسی و اندوی ^۸ ، ۲۰۰۷)	سواد اطلاعاتی، شامل مهارت‌ها و قابلیت‌هایی که موجب استفاده از اطلاعات می‌شود.

1. Lee Burchinal
2. Bawden
3. Robert Tayler
4. William Demo
5. Costa
6. Doyle
7. Declaration
8. Repanovici & Landoy

عبارت سواد اطلاعاتی نخستین بار توسط زوکروفسکی^۲ در سال ۱۹۷۴ میلادی مطرح شد. وی دریافت باسواد اطلاعاتی به‌مراتب توانایی بهتری در بهره‌مندی از اطلاعات دارند. از نظر وی افرادی، باسواد اطلاعاتی هستند که در زمینه به‌کارگیری منابع اطلاعاتی برای کار خود، آموزش می‌بینند (طبرسا و همکاران، ۲۰۱۶). با آغاز دهه ۱۹۸۰، فناوری‌های نوین اطلاعات در جامعه نفوذ یافت و به‌عنوان ابزار مهم سواد اطلاعاتی مطرح شد. در همین سال هورتن^۳ با توجه به نقش بالقوه رایانه‌ها، از آن‌ها به‌عنوان منبع عمده عصر اطلاعات یاد کرد و قابلیت‌های حل مسئله را با عنوان "سواد رایانه‌ای" مطرح کرد (نظری، ۱۳۸۴). در این دهه واژه‌های دیگری همچون سواد رایانه‌ای، سواد کتابخانه‌ای، سواد رسانه‌ای، سواد شبکه‌ای و سواد دیجیتالی در کنار سواد اطلاعاتی مطرح شدند. سواد رایانه‌ای، سطحی از خبرگی و آشنایی با رایانه، توانایی استفاده از رایانه و نرم‌افزارهای آن برای انجام وظایف کاربردی است (طبرسا و همکاران، ۲۰۱۶).

در ایران از اواسط دهه ۱۳۷۰ تقریباً ۲۱ سال پس از طرح مبحث سواد اطلاعاتی در دنیا شاهد طرح این بحث و انتشار آثار گوناگونی در این زمینه هستید. گفتنی است، انتشار آثاری در زمینه آموزش کتابخانه‌ای، به اوایل دهه ۱۳۶۰ بر می‌شود (پیوند و اسماعیلی، ۱۳۹۷).

سواد اطلاعاتی با استفاده از توانایی‌ها و قابلیت‌های فردی، اساس یادگیری مداوم را پایه‌گذاری می‌کند؛ از فناوری بهره می‌جوید، ولی در نهایت مستقل از آن عمل می‌کند (میرزاصفی، ۱۳۹۰). یک باسواد اطلاعاتی، فناوری اطلاعات را تمرین و برای برتری در جستجوی اطلاعات و تولید دانش کوشش می‌کند. فرد باسواد اطلاعاتی در عصر رقومی نه تنها باید واژه‌ها را بخواند، بلکه باید مفهوم نهفته در هر یک از واژه‌ها را بفهمد (مختاری، ۱۳۹۱).

آقاجانی (۱۳۹۳) ضمن بررسی رابطه سواد فناوری اطلاعات و ارتباطات معلمان و تأثیر آن بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان کلاس پنجم ابتدایی شهر تهران، معتقد است که بین سواد فناوری اطلاعات و ارتباطات معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان کلاس پنجم رابطه مثبت وجود دارد (آقاجانی، ۱۳۹۳).

صمدی (۱۳۹۳) به بررسی میزان کارآمدی مواد و وسایل آموزشی بر مهارت‌های سواد اطلاعاتی و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان مدارس هوشمند شهر کرج پرداخته است. نتایج به دست آمده از این پژوهش نشان می‌دهد که بین وسایل

نظری (۱۳۸۵) معتقد است که کارکردهای سواد اطلاعاتی شامل: یادگیری مادام‌العمر، تفکر انتقادی، توانایی حل مسئله و تصمیم‌گیری مبتنی بر اطلاعات در شرایط گوناگون، خود راهبری، همکاری و مشارکت، نوآوری و بالاخره فراگیری نحوه یادگیری است که در واقع فراگیری سواد را از اهمیت ویژه‌ای برخوردار ساخته‌اند (سیاسر، ۱۳۹۸).

پیشرفت تحصیلی

پیشرفت تحصیلی عبارت است از موفقیت دانش‌آموزان در یک یا چند موضوع درسی (مانند درکف فهم خواندن، یا محاسبه عددی). پیشرفت تحصیلی به جلوه‌ای از جایگاه تحصیلی دانش‌آموزان اشاره دارد که این جلوه ممکن است بیانگر نمره‌ای برای یک دوره، میانگین نمرات در دوره‌ای مربوط به یک موضوع یا میانگین نمرات دوره‌های مختلف باشد. برای پیشرفت تحصیلی از ملاک‌های گوناگونی استفاده می‌شود که مهم‌ترین آن‌ها میانگین نمرات کلاس است (قیصری، ۱۳۹۳).

از پیشرفت تحصیلی به‌عنوان یکی از شاخص‌های پیشرفت در نظام آموزش و پرورش مفهوم "انجام تکالیف و موفقیت دانش‌آموزان در گذراندن دروس یک‌پایه تحصیلی مشخص یا موفقیت دانش‌آموزان در امر یادگیری مطالب درسی" استفاده می‌شود. وجه مخالف آن، افت تحصیلی است که یکی از معضلات نظام آموزشی است که به شیوه‌های گوناگون، همچون عدم موفقیت دانش‌آموزان در دستیابی به هدف‌های تحصیلی مربوطه، مردودی و تکرار پایه‌های تحصیلی، ترک تحصیل روز درس، بیکاری و بلاتکلیفی خود را نشان می‌دهد.

پیشینه پژوهش

مفهوم سواد اطلاعاتی در دهه ۱۹۷۰ و در پی رشد فناوری اطلاعات، مطرح و در مهر و موم‌های اخیر رشد یافته، تحول پیدا کرده و قدرتمند شده است؛ به صورتی که از آن به‌عنوان سواد حیاتی برای قرن بیست و یکم نام برده می‌شود. سواد اطلاعاتی گاهی جزئی از مجموعه سوادها به‌شمار می‌آید، در حالی که به تعریفی دیگر سواد اطلاعاتی محور اساسی سوادآموزی در قرن بیست و یکم است. امروز مفهوم سواد اطلاعاتی جزء جدایی‌ناپذیر فعالیت‌های اطلاعاتی و تفکر انتقادی^۱ در محیط فناوری اطلاعات و ارتباطات است (بروس، ۲۰۰۲؛ به نقل از (تابلی و همکاران، ۱۳۹۴).

2. Paul Zukrowski
3. Horton

1. Critical Thinking

آموزش مدارس هوشمند و سواد اطلاعاتی دانش‌آموزان رابطه مثبت وجود دارد. همچنین بین وسایل آموزشی مدارس هوشمند و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (صمدی، ۱۳۹۳).

قیصری (۱۳۹۳) پژوهشی با هدف بررسی رابطه سواد اطلاعاتی و آموزش ترغیبی معلمان با انگیزش پیشرفت و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان مقطع متوسطه انجام داده است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که معلمان دارای سواد اطلاعاتی بالاتر، از آموزش ترغیبی بیشتری نسبت به معلمان باسواد اطلاعاتی پایین‌تر برخوردارند. همچنین دانش‌آموزان کلاس‌هایی که معلمان آن‌ها سواد اطلاعاتی بالاتری دارند، انگیزه پیشرفت بالاتری از خود نشان می‌دهند (قیصری، ۱۳۹۳).

نجاتی (۱۳۹۴) به بررسی سواد اطلاعاتی، انگیزش تحصیلی و خلاقیت دانش‌آموزان دختر دوره متوسطه در مدارس هوشمند و عادی شهر اراک پرداخته است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که هوشمندسازی مدارس بر سواد اطلاعاتی، انگیزش تحصیلی و خلاقیت دانش‌آموزان تأثیر دارد. بنابراین، به نظر می‌رسد که استفاده از فناوری‌های جدید و ارائه تسهیلات برای مدارس می‌تواند به دانش‌آموزان کمک کند تا در این شرایط فرایندهای شناختی را توسعه دهند (نجاتی، ۱۳۹۴).

سدپرور (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی تأثیر سواد عاطفی و سواد رسانه‌ای والدین بر عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان با نقش تعدیل‌گری ویژگی‌های جمعیت شناختی والدین پرداخته است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که سواد رسانه‌ای و سواد عاطفی با عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان یا تعدیل‌گری ویژگی‌های جمعیت شناختی ارتباط و تأثیر دارد. والدین یکی از عوامل مهم پیشرفت دانش‌آموزان در جهان امروز هستند. سواد رسانه‌ای و سواد عاطفی والدین با اتکا به تفکرات و مهارت‌های انتقادی در استفاده از رسانه‌ها، می‌تواند باعث پیشرفت و بهبود تحصیل دانش‌آموزان شوند (سدپرور، ۱۳۹۸).

سلیمانی و همکاران (۱۳۹۸) به بررسی رابطه میزان سواد رسانه‌ای والدین با انگیزه پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دوره دو متوسطه شهر تهران پرداخته‌اند. نتایج این پژوهش بیان‌کننده این است که سواد رسانه‌ای والدین و مؤلفه‌های آن نقش مهمی در انگیزه پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دارد و می‌تواند منجر به بهبود انگیزه پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان شود (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۸).

محمدی، سلم‌آبادی و مهدوی‌فرد (۱۳۹۸) به بررسی نقش والدین بر پیشرفت تحصیلی و سلامت روان دانش‌آموزان دارای والدین باسواد و بی‌سواد در مقاطع اول و دوم متوسطه پرداخته‌اند. نتایج این بررسی نشان می‌دهد که در هر دو گروه افراد دارای سواد و افراد بی‌سواد، میزان پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان خانواده‌های دارای تعداد فرزند کمتر و درآمد بالاتر، بهتر است. همچنین در گروه‌های والدین باسواد و بی‌سواد، با افزایش تعداد فرزندان و سطح درآمد پایین، میانگین نمرات سلامت روان دانش‌آموزان افزایش می‌یابد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۸).

نوری قلباش (۱۳۹۸) به بررسی میزان سواد برنامه درسی معلمان دوره ابتدایی و رابطه آن با عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان -

اهداف پژوهش

براساس هدف اصلی پژوهش مبنی بر بررسی ارتباط بین سواد اطلاعاتی والدین و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان در پایه ششم ابتدایی در شهر ایلام، اهداف فرعی زیر مورد مطالعه قرار گرفته است:

۱. بررسی رابطه تشخیص نیاز اطلاعاتی والدین با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان پایه ششم ابتدایی در شهر ایلام؛
۲. بررسی رابطه مکان‌یابی اطلاعات والدین با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان پایه ششم ابتدایی در شهر ایلام؛
۳. بررسی رابطه ارزیابی اطلاعات والدین با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان پایه ششم ابتدایی در شهر ایلام؛
۴. بررسی رابطه استفاده مؤثر از اطلاعات والدین با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان پایه ششم ابتدایی در شهر ایلام؛
۵. بررسی رابطه جنسیت والدین با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان پایه ششم ابتدایی در شهر ایلام؛
۶. بررسی رابطه میزان تحصیلات والدین با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان پایه ششم ابتدایی در شهر ایلام.

فرضیه‌های پژوهش

با توجه به فرضیه اصلی پژوهش، مبنی بر وجود رابطه بین سواد اطلاعاتی والدین و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان پایه ششم ابتدایی در شهر ایلام، فرضیه‌های فرعی زیر مطرح می‌شود:

تحصیلی دانش‌آموزان کلاس ششم مقطع ابتدایی شهر ایلام پرداخته است. تعداد دانش‌آموزان در زمان اجرای پژوهش ۴۵۲۵ نفر بوده، که جهت اجرای پژوهش، تعداد ۲۰۷ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شده است. ابزار گردآوری داده‌ها شامل دو پرسشنامه سواد اطلاعاتی محمدی (۱۳۹۳) و پرسشنامه پیشرفت تحصیلی هرمنس (۱۹۷۰) است. پرسشنامه سواد اطلاعاتی بر مبنای قابلیت‌های سواد اطلاعاتی مصوب ACRL ساخته شده که از ۳۵ گویه تشکیل شده است. این پرسشنامه بر اساس مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت به بررسی ارتباط مؤلفه‌های تشخیص نیاز اطلاعاتی، مکان‌یابی اطلاعات، ارزیابی اطلاعات و استفاده مؤثر از اطلاعات با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان پرداخته است. پرسشنامه پیشرفت تحصیلی هرمنس شامل ۲۱ گویه است.

جهت تأیید پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده است.

- ۱- بین تشخیص نیاز اطلاعاتی والدین با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان پایه ششم ابتدایی در شهر ایلام رابطه وجود دارد.
- ۲- بین مکان‌یابی اطلاعات والدین با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان پایه ششم ابتدایی در شهر ایلام رابطه وجود دارد.
- ۳- بین ارزیابی اطلاعات والدین با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان پایه ششم ابتدایی در شهر ایلام رابطه وجود دارد.
- ۴- بین استفاده مؤثر از اطلاعات والدین با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان پایه ششم ابتدایی در شهر ایلام رابطه وجود دارد.
- ۵- بین جنسیت والدین با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان پایه ششم ابتدایی در شهر ایلام رابطه وجود دارد.
- ۶- بین میزان تحصیلات والدین با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان پایه ششم ابتدایی در شهر ایلام رابطه وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع کاربردی است که به روش توصیفی - همبستگی به بررسی رابطه سواد اطلاعاتی والدین و پیشرفت

جدول ۲. آلفای کرونباخ متغیرهای مورد بررسی

متغیرهای کلیدی	آلفای کرونباخ محاسبه شده	حد قابل قبول آلفای قابل قبول	تأیید / عدم تأیید پایایی
سواد اطلاعاتی	۰/۹۷۳۱	بالاتر از ۰/۷	تأیید پایایی
تشخیص نیاز اطلاعاتی	۰/۸۹۹۹	بالاتر از ۰/۷	تأیید پایایی
مکان‌یابی اطلاعات	۰/۹۳۳۶	بالاتر از ۰/۷	تأیید پایایی
ارزیابی اطلاعات	۰/۹۴۹۶	بالاتر از ۰/۷	تأیید پایایی
استفاده مؤثر از اطلاعات	۰/۸۱۱۴	بالاتر از ۰/۷	تأیید پایایی
پیشرفت تحصیلی	۰/۹۴۲۸	بالاتر از ۰/۷	تأیید پایایی

یافته‌های پژوهش

نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف، جهت بررسی نرمال بودن متغیرها در جدول ۳ ارائه شده است.

ضریب آلفای کرونباخ ارائه شده برای متغیرهای پژوهش در جدول ۲ ارائه شده است. بر این اساس، پرسش‌ها دارای همبستگی متقابل مناسبی می‌باشند و پایایی کل و پایایی به تفکیک متغیرها در این پژوهش برقرار است.

جدول ۳. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف

ردیف	متغیرها	آماره کولموگروف - اسمیرنوف	سطح معنی‌داری آزمون	نرمال / غیرنرمال
۱	سواد اطلاعاتی	۱/۱۲۸	۰/۱۵۷	نرمال
۱-۱	تشخیص نیاز اطلاعاتی	۱/۱۲۵	۰/۱۵۹	نرمال
۱-۲	مکان‌یابی اطلاعات	۱/۱۳۶	۰/۱۵۲	نرمال
۱-۳	ارزیابی اطلاعات	۱/۵۵۹	۰/۰۱۵	غیرنرمال
۱-۴	استفاده مؤثر از اطلاعات	۱/۳۱۱	۰/۰۶۴	نرمال
۲	پیشرفت تحصیلی	۲/۹۹۲	۰/۰۰۰۱	غیرنرمال

محاسبه ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی والدین و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان

جدول ۴. ضرایب همبستگی بین مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی والدین و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان

پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان				
سطح معنی‌داری	F	مجذور میانگین	درجه آزادی	
۰/۰۲۰	۲۳۴/۱	۶۴/۰۳۹	۱۰۴	تشخیص نیاز اطلاعاتی والدین
۰/۰۳۰	۳۲۱/۱	۷۹/۰۴	۶۸	مکان‌یابی اطلاعات والدین
۰/۰۴۸	۷۸۱/۱	۰۴۸/۰۶	۸۳	ارزیابی اطلاعات والدین
۰/۰۲۷	۶۷۴/۱	۰۶۸/۰۶	۶۴	استفاده مؤثر از اطلاعات والدین

است. بنابراین، ارتباط آماری معنی‌داری بین ارزیابی اطلاعات والدین و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان وجود ندارد و فرضیه موردنظر تأیید نمی‌شود.

فرضیه ۴: بین استفاده مؤثر از اطلاعات والدین و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان رابطه وجود دارد.

طبق نتایج جدول ۴، سطح معنی‌داری بین استفاده مؤثر از اطلاعات والدین و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان ۰/۰۲۷ است. بنابراین، ارتباط آماری معنی‌داری بین ارزیابی اطلاعات والدین و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان وجود ندارد و فرضیه موردنظر تأیید نمی‌شود.

فرضیه ۵: بین پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و سواد اطلاعاتی والدین با توجه به سطح تحصيلات والدین رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه ۱: بین تشخیص نیاز اطلاعاتی والدین و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان رابطه وجود دارد.

طبق نتایج جدول فوق با توجه به اینکه سطح معنی‌داری ۰/۰۲ است، بین تشخیص نیاز اطلاعاتی والدین و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان رابطه وجود ندارد.

فرضیه ۲: بین مکان‌یابی اطلاعات والدین و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان رابطه وجود دارد.

طبق نتایج جدول فوق با توجه به سطح معنی‌داری (۰/۰۳۰) به دست آمده، ارتباط آماری معنی‌داری بین مکان‌یابی اطلاعات والدین و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان وجود ندارد؛ و فرضیه موردنظر تأیید نمی‌شود.

فرضیه ۳: بین ارزیابی اطلاعات والدین و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان رابطه وجود دارد.

طبق نتایج جدول ۴، سطح معنی‌داری بین ارزیابی اطلاعات والدین و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان ۰/۰۴۸ است.

جدول ۵. ضرایب همبستگی بین پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و سواد اطلاعاتی والدین با توجه به میزان تحصيلات

پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان				میزان تحصيلات والدین
نتیجه	سطح معنی‌داری	ضریب همبستگی		
رابطه معنی‌داری وجود ندارد	۰/۵۱۶	-۰/۲۳۴	دیپلم	
رابطه معنی‌داری وجود ندارد	۰/۱۰۳	۰/۴۷۲	فوق‌دیپلم	
رابطه معنی‌داری وجود ندارد	۰/۱۹۹	۰/۱۸۹	لیسانس	
رابطه معنی‌داری وجود ندارد	۰/۵۵۶	-۰/۱۱۹	تحصيلات تکمیلی	

تحصيلی دانش‌آموزان و سواد اطلاعاتی والدین با تحصيلات فوق‌دیپلم برابر ۰/۴۷۲ بوده و مقدار احتمال مربوط به سطح معنی‌داری آن برابر ۰/۱۰۳ است که از ۰/۰۵ بیشتر است. لذا بین پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و سواد اطلاعاتی والدین با تحصيلات فوق‌دیپلم رابطه معنی‌داری وجود ندارد. مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و سواد اطلاعاتی والدین با تحصيلات لیسانس برابر ۰/۱۸۹

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و سواد اطلاعاتی والدین با تحصيلات دیپلم برابر ۰/۲۳۴- بوده و مقدار احتمال مربوط به سطح معنی‌داری آن برابر ۰/۵۱۶ است که از ۰/۰۵ بیشتر است، لذا بین پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و سواد اطلاعاتی والدین با تحصيلات دیپلم رابطه معنی‌داری وجود ندارد. مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر پیشرفت

به سطح معنی‌داری آن برابر $0/556$ است که از $0/05$ بیشتر است. لذا، بین پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و سواد اطلاعاتی والدین با تحصیلات تکمیلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. **فرضیه ۶:** بین پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و سواد اطلاعاتی والدین با توجه به جنسیت والدین رابطه معنی‌داری وجود دارد.

بوده و مقدار احتمال مربوط به سطح معنی‌داری آن برابر $0/199$ است که از $0/05$ بیشتر است. لذا، بین پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و سواد اطلاعاتی والدین با تحصیلات لیسانس رابطه معنی‌داری وجود ندارد. مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و سواد اطلاعاتی والدین با تحصیلات تکمیلی برابر $0/119$ - بوده و مقدار احتمال مربوط

جدول ۶. ضرایب همبستگی بین پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و سواد اطلاعاتی والدین با توجه به جنسیت والدین

پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان		همبستگی	
نتیجه	سطح معنی‌داری		
رابطه معنی‌داری وجود ندارد	$0/184$	$0/202$	زن
رابطه معنی‌داری وجود ندارد	$0/861$	$0/025$	مرد

$0/025$ است و مقدار احتمال مربوط به سطح معنی‌داری آن برابر $0/861$ است که از $0/05$ بیشتر است. لذا، بین پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و سواد اطلاعاتی والدین با جنسیت مرد رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

تحلیل ضرایب رگرسیون بین مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی والدین و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان.

همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و سواد اطلاعاتی والدین با جنسیت زن برابر $0/202$ است و مقدار احتمال مربوط به سطح معنی‌داری آن برابر $0/184$ است که از $0/05$ بیشتر است. لذا، بین پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و سواد اطلاعاتی والدین با جنسیت زن رابطه معنی‌داری وجود ندارد. مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و سواد اطلاعاتی والدین با جنسیت مرد برابر

جدول ۷. ضرایب تحلیل رگرسیون

شاخص ابعاد	ضریب بتا		ضریب بتای استاندارد		نسبت t	سطح معنی‌داری
	B	خطای معیار	Beta			
مقدار ثابت	$0/478$		$1/21$		$1/32$	$0/121$
تشخیص نیاز اطلاعاتی	$0/024$	$0/255$	$2/65$		$3/70$	$0/01$
مکان‌یابی اطلاعات	$0/025$	$0/125$	$2/69$		$2/69$	$0/03$
ارزیابی اطلاعات	$0/032$	$0/191$	$3/25$		$1/78$	$0/04$
استفاده مؤثر از اطلاعات	$0/028$	$0/187$	$2/79$		$2/18$	$0/02$

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی نشان می‌دهد که بین سواد اطلاعاتی والدین و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان پایه ششم ابتدایی در شهر ایلام رابطه معنی‌داری وجود ندارد و هیچ‌کدام از چهار مؤلفه سواد اطلاعاتی (تشخیص نیاز اطلاعاتی، مکان‌یابی اطلاعات، ارزیابی اطلاعات و استفاده مؤثر از اطلاعات) با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان مورد مطالعه، ارتباط معنی‌داری ندارند. همچنین یافته‌های پژوهش حکایت از آن دارد که بین سواد اطلاعاتی و پیشرفت تحصیلی

با توجه به میزان بتا و ضریب استاندارد تفکیک رگرسیون بتا در جدول ۷ می‌توان نتیجه گرفت که از روی نمرات سواد اطلاعاتی والدین می‌توان پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان را پیش‌بینی کرد. قدرت پیش‌بینی تشخیص نیاز اطلاعاتی، مکان‌یابی اطلاعات، ارزیابی اطلاعات و استفاده مؤثر از اطلاعات اثر افزایشی ندارد. یعنی با افزایش مؤلفه‌های مزبور، پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان افزایش می‌یابد.

تحصیلی دانش‌آموزان پرداخته‌اند و یا سلیمانی و همکاران (۱۳۹۸) که به ارتباط سواد رسانه‌ای والدین و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان پرداخته است، را با سواد اطلاعاتی به‌طور کامل قابل قیاس دانست.

بخش دیگری از نتایج به عدم ارتباط بین جنسیت و میزان تحصیلات والدین با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان اشاره دارد. در پژوهش‌های همچون (اسماعیل‌پور بندینی و همکاران، ۱۳۹۶)، (مردانی و همکاران، ۱۳۹۵) ارتباط معنی‌داری بین میزان تحصیلات والدین و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان مورد تأیید قرار گرفته است؛ اما در این پژوهش عدم وجود رابطه بین میزان تحصیلات والدین و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان نکته بسیار تأمل‌برانگیزی است که نیاز به مطالعه و بررسی سایر عوامل دخیل در ارتباط بین میزان تحصیلات والدین و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان را ضروری می‌نماید. آنچه از مباحث ارائه شده می‌توان برداشت کرد، این است که ارتباط میان سواد اطلاعاتی والدین و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان نمی‌تواند به‌تنهایی و بدون مداخله سایر عوامل تأثیرگذار مورد بررسی قرار گیرد. به همین دلیل توصیه می‌گردد در مطالعات آتی تأثیر متغیرهای مداخله‌گر از جمله ارتباط عاطفی والدین با کودکان، ارتباط والدین با معلمان و مربیان کودکان، میزان زمانی که والدین برای کمک به مطالب درسی کودکان صرف می‌کنند و سایر عوامل دیگر مورد بررسی قرار گیرد.

دانش‌آموزان برحسب متغیرهای میزان تحصیلات و جنسیت نیز رابطه معنی‌داری وجود ندارد. بسط نتایج فوق و مقایسه آن با نتایج سایر مطالعات پیشین به درک بهتر رابطه سواد اطلاعاتی والدین و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان کمک می‌کند. در بررسی نتایج این پژوهش، بین هیچ‌کدام از مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی والدین و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان رابطه معنی‌داری مشاهده نشد. هرچند بر اساس نتایج پژوهش‌های پیشین همچون (محمدی و همکاران، ۱۳۹۸) که به بررسی رابطه سواد والدین و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان پرداخته است، انتظار می‌رود تا سواد اطلاعاتی والدین رابطه معنی‌داری با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان داشته باشد، اما در این پژوهش چنین نتیجه‌ای حاصل نشده است. احتمال می‌رود عدم ارتباط معنی‌داری بین متغیرهای مورد بررسی، ناشی از عدم درک درست والدین از نیاز اطلاعاتی دانش‌آموزان، عدم تطابق شیوه‌های جستجوی اطلاعات والدین با شیوه‌های آموزشی کودکان، عدم آشنایی والدین با شیوه‌های آموزشی امروزی، عدم وجود رابطه فکری و ذهنی والدین با مطالب درسی دانش‌آموزان باشد. اختلاف محتوا درسی و شیوه مطالعه والدین در گذشته با محتوای متون درسی امروزی نیز می‌تواند از جمله عوامل عدم ارتباط بین سواد اطلاعاتی والدین و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان امروزی باشد. البته از این مهم هم نباید غافل شد که نتایج پژوهش‌های همچون (محمدی و همکاران، ۱۳۹۸)، (میرپناهی، ۱۳۹۵) و (اسماعیل‌پور بندینی و همکاران، ۱۳۹۶) که به ارتباط سواد در مفهوم کلی آن با پیشرفت

منابع

- اسدپور، سکینه (۱۳۹۸). بررسی تأثیر سواد عاطفی و سواد رسانه‌ای والدین بر عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان با نقش تعدیلگر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی والدین (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه مؤسسه آموزش عالی سناباد گل‌بهار.
- اسماعیل‌پور بندینی، محمد؛ نادری شاد، شایان؛ کبرایی، فائزه و غلامی چابک، بهاره (۱۳۹۶). بررسی افت تحصیلی و برخی عوامل مرتبط با آن از دیدگاه دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی گیلان. *پژوهش در آموزش علوم پزشکی*، ۹(۳)، ۶۵-۷۲.
- اقاجانی، مرضیه (۱۳۹۳). *رابطه سواد فناوری اطلاعات و ارتباطات معلمان و تأثیر آن بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان کلاس پنجم ابتدایی شهر تهران سال تحصیلی ۱۳۹۲-۹۳*. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشکده دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، مجتمع دانشگاهی ولیعصر (عج) - دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- پیوند، علیرضا و اسماعیلی، حسین (۱۳۹۷). تأثیر سواد اطلاعاتی بر عملکرد کارکنان. در *CIVILICA*. یازدهمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت و هفتمین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری‌های باز (ج ۱۱). یازدهمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت و هفتمین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری‌های باز، تهران، شرکت همایشگران مهر اشراق.
- تابلی، حمید؛ خراسانی، معصومه و حسینی، علی (۱۳۹۴). *جایگاه سواد اطلاعاتی در ارزیابی عملکرد کارکنان در سازمان*. مقاله ارائه شده در اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی. دانشگاه پیام نور نکا.

حسین پور، کبری حسین و سلطانی، پری (۱۳۹۵). بررسی وضعیت سواد اطلاعاتی اساتید و کارکنان دانشگاه واحد پیام نور اندیکا در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ (ج ۱، ص ۱۰). مقاله ارائه شده در کنگره بین‌المللی علوم انسانی، مطالعات فرهنگی. مرکز توانمندسازی مهارت‌های فرهنگی و اجتماعی جامعه.

سیاسر، فیروزه (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی و عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان سیستان و بلوچستان (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشکده دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی، مرکز پیام نور مشهد.

سیف، علی اکبر (۱۳۹۴). روانشناسی پرورشی نوین: روانشناسی یادگیری و آموزش (ویرایش ۷). تهران: دوران.

شفیعی، صابر و جنتی، مجتبی (۱۳۹۹). تأثیر راهبردهای فراشناختی بر پیشرفت تحصیلی. پژوهش و مطالعات اسلامی، ۱۱(۲)، ۳۶-۴۸.

صمدی، فاطمه (۱۳۹۳). بررسی میزان کارآمدی مواد و وسایل آموزشی بر ارتقای مهارت‌های سواد اطلاعاتی و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان مدارس هوشمند کرج از نظر معلمان و مدیران (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشکده دانشگاه تربیت‌معلم - تهران، دانشکده علوم تربیتی.

عبدالمالکی، صابر (۱۳۹۰). بررسی وضعیت سواد علمی در دانشجویان علوم تربیتی و علوم دانشگاه تهران (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه تهران.

غلباش، مسعود نوری (۱۳۹۸). سنجش میزان سواد برنامه درسی معلمان دوره ابتدایی و رابطه آن با عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشکده دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.

فرامرزی، معصومه و ارادی، فاطمه (۱۳۹۷). بررسی میزان سواد اطلاعاتی کتابداران کتابخانه‌های شهر اهواز و تأثیر آن بر توسعه خدمات کتابخانه‌ای (ج ۶، ص ۹). مقاله ارائه شده در ششمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی. مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار - موسسه آموزش عالی مهر اروند.

قیصری، الهام (۱۳۹۳). بررسی رابطه سواد اطلاعاتی و آموزش ترغیبی معلمان با انگیزش پیشرفت و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان مقطع متوسطه (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشکده دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.

محمدی، حمید؛ سلم آبادی، مجتبی و مهدوی فرد، علی (۱۳۹۸). بررسی نقش سواد والدین بر پیشرفت تحصیلی و سلامت روان دانش‌آموزان. مجله پیشرفت‌های نوین در علوم رفتاری، ۴(۳۲)، ۲۵-۳۹.

مختاری، امیرحسین (۱۳۹۱). بررسی میزان سواد اطلاعاتی دانشجویان و تعیین رابطه آن با ویژگی‌های کارآفرینی آن‌ها در موسسه آموزش عالی مهر البرز (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه تهران.

مردانی، شهلا؛ بارونی نژاد، آفتاب و چرخاب، ملیحه (۱۳۹۵). بررسی نقش سواد والدین بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان. مقاله ارائه شده در چهارمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روان‌شناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی. مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.

میرپناهی، لیلیا (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سطح سواد والدین بر یادگیری دانش‌آموزان ابتدایی شهر ایلام. مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، ۳(۲)، ۲۲-۳۰.

نجاتی، فاطمه (۱۳۹۴). تأثیر هوشمندسازی مدارس بر سواد اطلاعاتی، انگیزش تحصیلی و خلاقیت دانش‌آموزان دختر سال سوم متوسطه ناحیه یک اراک در سال تحصیلی ۱۳۹۳-۹۴ (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشکده دانشگاه اراک، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.

نظری، مریم (۱۳۸۴). چگونه می‌توان باسواد اطلاعاتی شد. کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۸(۲)، ۲۷-۵۸.

Soleymani, S., Makki Ale Agha, B., & Etemad Ahari, A. (2019). Investigating the Relationship between Parental Media Literacy and Students' Academic Achievement Motivation. *Psychological science (JPS)*, 18(80), 933-940. (In Persian)

Tabarsa, GH, A., Sharifi, S. & Hosey Ni, S. A. (2016). An Assessment of the Effects of Employees' Informational Knowledge on Organizational Agility. *Journal of Research in Human Resources Management*, 8(2), 113-136. (In Persian)

بررسی رابطه بین ابعاد رهبری اخلاقی مدیران با مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی

منصور تorkiantabar

استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، واحد دورود، دانشگاه آزاد اسلامی، دورود، ایران.

تاریخ دریافت: (۱۴۰۰/۰۵/۲۱) تاریخ پذیرش: (۱۴۰۱/۰۱/۰۸)

Investigating the Relationship between the Dimensions of Managers' Ethical Leadership and Librarians' Responsibility Academic libraries

Mansour Torkiantabar

Assistant Professor, Department of Knowledge and Information Science, Islamic Azad
University, Doroud Branch, Doroud, Iran.

Received: (2021-12-28) Accepted: (2022-03-28)

نوع مقاله: پژوهشی

Abstract

Purpose: This study was conducted with the aim of knowing the relationship between the ethical leadership of managers and the responsibility of librarians in libraries of Islamic Azad University.

Methodology: The research method is descriptive-survey correlation. The statistical population of the study includes all librarians working in the libraries of Islamic Azad University with 552 people. The sample size was estimated to be 227 people using Cochran's formula. Simple random sampling method was used for sampling. The standard Ethical Leadership Questionnaire (Calshon 2011) and the California Accountability Questionnaire (1987) were used to collect the required research data. The reliability of each questionnaire was 0/78 and 0/732. It was estimated. In order to analyze the data, Kolmogorov-Smirnov tests and Pearson correlation coefficient were used in SPSS24 statistical software.

Findings: The research findings showed that there is a relationship between moral leadership and each of its dimensions (fairness, popular orientation, moral guidance, sharing the power of role clarity) with the responsibility of librarians in the libraries of Islamic Azad University.

Conclusion: Based on the research findings, it can be concluded that ethical leadership as one of the management styles of the world today can play an important role and basis for the performance of human resources, especially in discussing their responsibilities. The human beings working in them are no exception to this rule.

Keywords

Ethical Leadership, Responsibilities, Librarians, Academic Libraries.

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین ابعاد رهبری اخلاقی مدیران با مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی بود. **روش‌شناسی:** روش پژوهش توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی به تعداد ۵۵۲ نفر است. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۲۷ نفر برآورد گردید. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز پژوهش از پرسشنامه استاندارد رهبری اخلاقی (کالشنون، ۲۰۱۱) و پرسشنامه مسئولیت‌پذیری کالیفرنیا (۱۹۸۷) استفاده شده است. پایایی هر یک از پرسشنامه‌ها به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۷۳۲ برآورد شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های کلموگوروف اسمیرنوف و ضریب همبستگی پیرسون در نرم‌افزار آماري اس.پی.اس.اس. ۲۴ استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که بین رهبری اخلاقی و هر یک از ابعاد آن (انصاف، جهت‌گیری مردمی، هدایت اخلاقی، تسهیم قدرت و شفافیت نقش) با مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری: براساس یافته‌های پژوهش می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که رهبری اخلاقی به‌عنوان یکی از سبک‌های مدیریتی جهان امروز می‌تواند نقش مهم و اساسی عملکرد نیروی انسانی به‌ویژه در بحث مسئولیت‌پذیری آنان داشته باشد که کتابخانه‌های دانشگاهی و نیروی انسانی شاغل در آن‌ها از این قاعده مستثنا نیستند.

واژه‌های کلیدی

رهبری، رهبری اخلاقی، مسئولیت‌پذیری، کتابداران، کتابخانه‌های دانشگاهی.

مقدمه

سبک رهبری در سازمان یکی از عواملی است که در افزایش یا کاهش علاقه و تعهد افراد در سازمان نقش بسزایی دارد. سبک رهبری یکی از عوامل مؤثر در طراحی راهبرد مناسب برای سازمان‌ها به شمار می‌آید. رفتار مدیر یا رئیس سازمان که باید نقش رهبری را بر عهده بگیرد می‌تواند بر افکار، احساسات و آرزوهای کارکنان تحت نظارت خود اثر بگذارد. این افکار، احساسات و آرزوها موجب انگیزش و هدایت رفتار می‌شود. سازمان و گروه خلاق به رهبری خلاق نیاز دارد که در ایجاد و نگهداری نیروی خلاق داخلی و در ترغیب و به وجود آوردن انگیزه برای رفتار خلاق افراد و گروه‌های درون‌سازمانی کوشا باشد (سام خانیان، ۱۳۸۴). رهبری فرایندی است که به موجب آن فرد گروهی از افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد تا به یک هدف مشترک برسند. این تعریف دارای یک بُعد اخلاقی روشن است؛ زیرا به یک هدف مشترک اشاره دارد. یک هدف مشترک مستلزم توافق رهبر و پیروان در مسیری است که گروه باید در پیش بگیرد. رهبران هنگام تلاش برای دستیابی به اهدافی که برای هر دو مناسب است، باید اهداف خود و دیگران را در نظر بگیرند (باس و استیدلر مییر، ۱۹۹۹).

رهبران تحول‌آفرین به رهبرانی گفته می‌شود که سناریوهای آینده را برای سازمان‌ها متصور هستند و در درجه اول در بهبود اعتماد به نفس کارکنان از طریق کمک به آن‌ها برای تحقق بخشیدن به توانایی‌های بالقوه خود، ایجاد یک مأموریت و چشم‌انداز قابل تحقق از طریق مشارکت کارکنان تلاش می‌کنند (پترسون و همکاران، ۲۰۰۹). از دیدگاه مسیک و کرامر^۳ (۲۰۰۴) بروز خصوصیات فردی در هر کس نه تنها به ویژگی‌ها و توانایی‌های شخصی وی بلکه به ویژگی‌های موقعیت و محیطی که در آن قرار دارد بستگی دارد. از آنجا که فرد برای دستیابی به اهداف شخصی خاص به عضویت یک سازمان دیگر درآمد، میزان فعالیت وی به آن بستگی دارد که تا چه میزان سازمان می‌تواند منافع او را تأمین کند. بنابراین، اگر فرد باور کند که از این طریق می‌تواند اهداف شخصی‌اش را تأمین کند از سازمان خود حمایت می‌کند. در غیر این صورت، علاقه‌اش برای حمایت از سازمان کاهش می‌یابد.

چان و ماک^۴ (۲۰۱۴) اظهار داشتند که رهبری تحول‌گرا به شخصیت و توانایی رهبر در ایجاد تغییرات مثبت با نگرش

ایجاد انگیزه و اهداف انرژی‌بخش که عملکرد کارکنان را افزایش می‌دهد، بستگی دارد. زوینگمن و همکاران^۵ (۲۰۱۴) نیز بر این اعتقادند که ایده اصلی در حمایت از تئوری رهبری تحول‌گرا این است که رهبران تحول‌آفرین ارزش‌ها، باورها، هنجارها و نگرش افراد را تغییر می‌دهند و در نتیجه آن‌ها را تحت تأثیر خود قرار می‌دهند تا سازمان را در رسیدن به اهداف خود یاری کنند.

آگال^۶ (۲۰۰۷) معتقد است افرادی که به ارزش‌های اخلاقی اعتقاد راسخ دارند مایل هستند از خود رفتارها و نگرش‌های اخلاقی نشان دهند. این ارزش‌ها و نگرش‌ها در اعمال و تعاملات روزمره آن‌ها مشهود است. بنابراین، رفتار اخلاقی از طریق ارزش‌های فرد و اصولی که فرد با آن رشد کرده کنترل می‌شود. دافت^۷ (۲۰۱۱) و فیلیپس^۸ (۲۰۰۶) نیز بر این باورند که رهبران اخلاقی باید نگران کارمندان، مشتریان، تأمین‌کنندگان، جوامع، سهام‌داران و خودشان باشند. رهبری برای دستیابی به اهداف مشترک بر دیگران تأثیر می‌گذارد و برای دستیابی به این هدف، روشی عادلانه و منصفانه برای برخورد با آنان در نظر می‌گیرند. تروینیو، هارتمن و براون^۹ (۲۰۰۰) صریحاً رهبری اخلاقی را شامل کیفیت تصمیم‌گیری مستمر مدیران و عمل مطابق با ارزش‌های اخلاقی، هنجارها، قوانین و تعهدات و همچنین توانایی آن‌ها در پرورش چنین تصمیم‌گیری و رفتاری در بین دیگران می‌داند. به‌طور خاص، رهبری اخلاقی ممکن است براساس سه مؤلفه استوار باشد. مؤلفه اول صداقت شخصی رهبر است که از آن به مؤلفه «شخص اخلاقی» یاد می‌شود. مؤلفه دوم توانایی در تقویت یکپارچگی در بین افراد و سومین مؤلفه کیفیت روابط رهبر و افراد است که راه را برای تأثیرگذاری هموار می‌سازد. به اعتقاد براون و همکاران^{۱۰} (۲۰۰۵)، رهبری اخلاقی به رفتار مناسب هنجاری در اقدامات خود رهبر و همچنین در روابط بین فردی اشاره دارد. رهبری که به‌عنوان الگویی برای کارمندان عمل می‌کند باید از طریق تعامل، تقویت و تصمیم‌گیری چنین رفتاری را در بین دیگران نیز تشویق کند.

مسئولیت‌پذیری کارکنان نقش مهم و اساسی در پیشبرد امور و بهبود فعالیت‌های سازمانی دارد و راه رسیدن سازمان را به اهداف خود هموار می‌سازد. مسئولیت‌پذیری کارکنان در

5. Zwingmann & et al.

6. Agal

7. Daft

8. Phillips

9. Treviño, Hartman & Brown

10. Brown & et al.

1. Bass & Steidlmeier

2. Peterson & et al.

3. Messick & Kramer

4. Chan & Mak

غیرقابل‌انکاری هم در بحث انگیزش کارکنان و هم در بحث ارائه خدمات مطلوب به مراجعان ایفا کند. رهبری اخلاقی یکی از سبک‌های مدیریتی است که به‌ویژه در سالیان اخیر در مباحث حوزه مدیریت اهمیت دوچندان یافته است. رهبری اخلاقی درواقع، توانایی یک مدیر برای به کار گرفتن تمام ظرفیت‌ها و قابلیت‌های نیروی انسانی با استفاده از چارچوب‌های ارزشی و اخلاقی با هدف ایجاد انگیزه در کارکنان برای تلاش بیشتر و تعهد، مسئولیت‌پذیری آنان در ارائه خدمات بهینه به مراجعان است.

کتابخانه‌های دانشگاهی به‌عنوان یکی از انواع کتابخانه‌هایی که در تمام کشورهای جهان نقش مهمی در ارائه خدمات کتابخانه به‌ویژه مخاطب خود یعنی دانشجویان دارند، نیازمند مدیرانی هستند که با درک و شناخت رسالت واقعی کتابخانه، با بهره‌گیری درست و منطقی از اصول اخلاقی و انسانی، آنان را برای تلاش بیشتر برانگیزاند و به‌گونه‌ای عمل کنند که نیروی انسانی تحت مدیریتشان آگاهانه و عاشقانه برای ارائه خدمات مطلوب به مراجعان تلاش کنند. علی‌رغم اینکه سبک رهبری اخلاقی در جهان امروز بسیار مورد تأکید است و مطالعات و پژوهش‌های فراوانی پیرامون اهمیت کاربرد آن در سازمان‌های گوناگون صورت گرفته است اما چنین به نظر می‌رسد که در رابطه با مدیریت انواع کتابخانه‌ها چنین مطالعاتی صورت نگرفته است و از آنجا که کتابخانه‌ها به‌عنوان یک نهاد اجتماعی تابع اصول و مبانی مدیریتی است، لذا، طرح این موضوع و بررسی آن از بعد مدیریت کتابخانه‌ها می‌تواند نتایج و ثمرات مفیدی برای ارتقاء مباحث مدیریتی در انواع کتابخانه‌ها به‌ویژه کتابخانه‌های دانشگاهی به دنبال داشته باشد. در پژوهش کارلشون و همکاران (۲۰۱۱) پنج بعد برای رهبری اخلاقی بیان شده است که عبارت‌اند از: انصاف، رهنمودهای اخلاقی، تسهیم قدرت و شفافیت نقش. هدف این مقاله نیز بررسی رابطه بین اصول رهبری اخلاقی مدیران با مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی است بر این اساس در این پژوهش یک فرضیه اصلی و پنج فرضیه فرعی به شرح ذیل مورد آزمون قرار می‌گیرند:

فرضیه اصلی

بین ابعاد رهبری اخلاقی مدیران با مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

سازمان باعث می‌شود تا آنان تعهد بیشتری نسبت اهداف سازمانی داشته باشند و برای تحقق آنان تلاش مضاعف داشته باشند. مسئولیت‌پذیری به‌ویژه سازمانی که در فرهنگ سازمانی نهادینه شود، اهمیت دوچندانی پیدا می‌کند زیرا در چنین حالتی هر یک از کارکنان تحقق منافع فردی خود را در گرو دستیابی به اهداف سازمانی می‌بینند و به همین دلیل نیز احساس مسئولیت بیشتری نسبت به نقش و وظیفه خود در سازمان پیدا می‌کنند. یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های سازمانی یک فرد در سازمان مسئولیت‌پذیری اوست زیرا این ویژگی به او کمک می‌کند تا درک درست و دقیقی از شغل و وظیفه خود در سازمان داشته باشد و برای وظائفی که بر عهده‌اش گذاشته شده است، آگاهانه و مسئولانه تلاش کند.

ووگلین و همکاران^۱ (۲۰۱۲) پیشنهاد می‌کند که رهبری مسئولانه باید از طریق منابع فرماندهی یکسان و قدرتمند بنا شود. این امر بر نگرش افراد تأثیر مثبت می‌گذارد و از این طریق رضایت شغلی و انگیزش آنان را افزایش می‌دهد. مسئولیت با ویژگی‌هایی مانند وظیفه‌شناسی، عملکرد اجتماعی، تجارت مسئولانه، مسئولیت شهروندان و مسئولیت اجتماعی یک شخص مشخص می‌شود و به معنی مجموعه‌ای از وظایف و مسئولیت‌هایی است که فرد مسئول باید برای مراقبت از جامعه‌ای که به آن متعهد است، از آنان برخوردار باشد. (چوی و گری^۲، ۲۰۰۸). سازمان‌ها تأثیر عمده‌ای بر جامعه دارند؛ بنابراین فعالیت آن‌ها باید به‌گونه‌ای باشد که اثرات مثبت حاصل از فعالیت خود را به حداکثر و اثرات منفی را به حداقل برسانند و جهت رفع معضلات آن بکوشند. این بدان معنی است که سازمان‌های امروزی بایستی به‌عنوان تأثیرگذارترین عضو جامعه، نگران نیازها و خواسته‌های درازمدت جامعه بوده و مسئولیت اجتماعی خود را شناخته و پذیرای آن باشند (کوهی، ۱۳۹۵).

کتابخانه‌ها نهادهای اجتماعی هستند که یکی از مهم‌ترین وظایف و رسالت آنان ارائه خدمات کتابخانه‌ای به مراجعان و احساس مسئولیت و تعهد در قبال آنان است. ارائه خدمات مطلوب به مراجعان در اشکال و اقسام آن مستلزم نوع نگاه و نگرش مدیران کتابخانه‌ها و کتابداران است تا با درک و شناخت هرچه بهتر نقش خود در خدمت‌رسانی به جامعه مخاطب، در تأمین نیازهای اطلاعاتی آنان موفق عمل کنند. بدون تردید سبک مدیریت در کتابخانه‌ها همانند سایر نهادها و ارگان‌های دولتی و غیردولتی می‌تواند نقش مهم و

1. Voegtlin
2. Choi & Gray

رتبه دوم و شفافیت نقش با ضریب ۲/۸۹ در رتبه پنجم و پایانی قرار دارد در نتیجه کم‌ترین رابطه را با مسئولیت‌پذیری اجتماعی در ناجا دارد.

درگاهی و معمایی (۱۳۹۹) در پژوهشی ارتباط رهبری اخلاقی مدیران با مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان و اعتماد سازمانی کارکنان در آزمایشگاه‌های بالینی بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج به دست آمده نشان داد وضعیت مسئولیت‌پذیری اجتماعی، رهبری اخلاقی و اعتماد سازمانی در میان کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی مورد مطالعه در سطح مناسب قرار داشت. همچنین ارتباط مثبت و معنی‌داری بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان با رهبری اخلاقی مدیران و با اعتماد سازمانی کارکنان مشاهده شد. اگرچه بین رهبری اخلاقی مدیران با اعتماد سازمانی کارکنان نیز ارتباط معنی‌داری مشاهده شد.

کرمی، قلاوندی و قلعه‌ای (۱۳۹۶) در پژوهش خود رابطه بین اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی در مدارس استان کردستان را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج این پژوهش نشان داد که رابطه اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی مثبت و معنی‌دار بود. همچنین رابطه اخلاق حرفه‌ای با رهبری اخلاقی مثبت و معنی‌دار بود. از روش بیشینه احتمال برای آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده‌های گردآوری شده استفاده شد. در این پژوهش از روش تحلیل کانونی استفاده شد. شاخص‌های برازش در حد مطلوبی قرار داشتند، نتایج نشان داد مدل آزمون شده برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد.

منتخب یگانه، بشلیده، شمسی و هزاویان (۱۳۹۵) در پژوهشی رابطه رهبری اخلاقی با رفتارهای انحرافی در محیط کار در بین کارکنان سازمان جهاد کشاورزی خوزستان را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج پژوهش حاکی از اثر مستقیم رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار و اثر غیرمستقیم رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعهد عاطفی و جو اخلاقی بود. عباس پور، زندیان و قادرمرزی (۱۳۹۴) در پژوهش خود به بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر کارکنان مدارس سنندج پرداختند. نتایج نشان داد که مسیر رهبری اخلاقی به رفتار شهروندی سازمانی و تعامل رهبر عضو معنی‌دار و به رفتار انحرافی محیط کار معنی‌دار نبود. همچنین، تعامل رهبر-عضو با ایفای نقش واسطه‌ای، اثر رهبری اخلاقی بر رفتار کارکنان را تعدیل و به همراه رهبری اخلاقی ۵۸ درصد واریانس کل رفتار شهروندی سازمانی و ۵۲ درصد واریانس کل

۱- بین انصاف با مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد.

۲- بین جهت‌گیری مردمی با مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد.

۳- بین رهنمودهای اخلاقی مدیران با مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد.

۴- بین تسهیم قدرت مدیران با مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد.

۵- بین شفافیت نقش با مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد.

پیشینه پژوهش

علیرغم اینکه در رابطه با رهبری اخلاقی و اصول و ابعاد مختلف آن به شکل کلی، مطالعات و پژوهش‌های متعددی در داخل و خارج از کشور به انجام رسیده است اما این موضوع در رابطه با مدیریت انواع کتابخانه‌ها آن‌گونه که شایسته و بایسته است مورد توجه قرار نگرفته است. در ادامه به نتایج برخی از مطالعات و پژوهش‌هایی که پیرامون رهبری اخلاقی در سایر ارگان‌ها و سازمان صورت گرفته است اشاره می‌شود.

حسینی، نجاری، روشن علی بنی سی (۱۳۹۹) در پژوهشی به مطالعه و بررسی روابط رهبری اخلاقی با مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی با تأکید بر جو اخلاقی به‌منظور مدل‌یابی در این زمینه پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که رهبری اخلاقی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی، پاسخگویی فردی و جو اخلاقی اثر مستقیم و مثبت دارد. همچنین جو اخلاقی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی و پاسخگویی فردی اثر مستقیم و مثبت دارد. در عین حال رهبری اخلاقی با میانجیگری، جو اخلاقی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی و پاسخگویی فردی اثر غیرمستقیم و مثبت دارد.

بخشنده (۱۳۹۹) در پژوهش رابطه رهبری اخلاقی سازمانی و ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی در فرماندهی انتظامی استان هرمزگان را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج آزمون نشان می‌دهد که بین رهبری اخلاقی و مؤلفه‌های آن با مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه معنی‌دار بالایی وجود دارد. همچنین براساس آزمون فریدمن، تقسیم قدرت با ضریب ۳/۱۹ در اولویت اول قرار دارد، در نتیجه بیش‌ترین رابطه را با مسئولیت‌پذیری اجتماعی شده دارد و رهنمودهای اخلاقی با ضریب ۳/۰۸

رفتار انحرافی را تبیین کرد.

سیف‌پناهی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان سایت اداری سندج پرداختند یافته‌های پژوهش آنان نشان داد که رهبری اخلاقی رابطه معنی‌داری با مسئولیت‌پذیری اجتماعی داشت ($R: .824 p < .01$) یافته‌ها همچنین نشان داد که دو مؤلفه الگو بودن و عمل‌گرایی رهبر می‌توانستند نقش معنی‌داری در پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان داشته باشند. نصرافهانی، غضنفری و عامری‌نسب (۱۳۹۲) در پژوهش خود با عنوان «رابطه بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان در نیروگاه شهید محمد منتظری اصفهان» که به روش توصیفی-همبستگی به انجام رسید به این نتیجه رسیدند که بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. یافته‌های مربوط به رتبه‌بندی مؤلفه‌های رهبری اخلاقی نشان داد که مؤلفه شفاف‌سازی نقش در اولویت اول قرار دارد و این نشان می‌دهد که کارکنان بر این عقیده‌اند که هرگاه نقش و وظیفه آن‌ها به‌خوبی تعریف شود و آنان بدانند که در یک فرآیند شغلی چه عملیاتی را باید انجام دهند برای سازمان مؤثرتر خواهند بود.

نتیجه پژوهش ادوویه^۱ (۲۰۲۱) در خصوص رهبری اخلاقی، تعهد کارکنان و اثربخشی سازمانی در یکی از دانشگاه‌های کشور نیجریه نشان داد که رهبری اخلاقی بر تعهد و نگرش کارکنان مؤثر بوده و بین رهبری اخلاقی، تعهد کارمندان و اثربخشی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. لامسا و کرانن^۲ (۲۰۲۰) در پژوهشی رابطه بین رهبری مسئولیت‌پذیر را در ارتباط با مدیر و کارمند را در کشور فنلاند مورد مطالعه قرار دادند. نتیجه پژوهش آنان نشان داد که مسئولیت در رهبری، انصاف، توانمندی، صراحت، اعتماد و مراقبت و ماهیت زمینه‌ای و پویایی آن‌ها در روابط مدیر و کارمند مؤثر است. المندیل و داوود^۳ (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی رابطه رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی مستمر معلمان در شهر جده عربستان پرداختند. نتیجه پژوهش آنان نشان داد که بین رهبری اخلاقی و وفاداری معلمان رابطه وجود دارد. نتایج این پژوهش همچنین نشان داد که وفاداری معلمان باعث تسهیل تعهد سازمانی مستمر و ادامه‌دار معلمان می‌شود. یافته‌های پژوهش میتوالی و همکاران^۴ (۲۰۱۹) در پژوهش خود

چگونگی تأثیر رهبری اخلاقی بر آمادگی کارکنان برای تغییر را با میانجیگری فرهنگ اثربخشی سازمانی در مدیران میانی و پایین‌تر در شرکت‌های تجارت خارجی کشور مصر را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج این پژوهش نشان داد که رهبری اخلاقی آمادگی کارکنان را برای تغییر افزایش می‌دهد و این تأثیر خود بخشی از فرهنگ سازمانی اثربخشی است. با نگاهی به نتایج پژوهش‌های صورت گرفته در داخل و خارج از کشور پیرامون رهبری اخلاقی و تأثیر آن بر ابعاد مختلف شغلی کارکنان، این واقعیت آشکار می‌شود که توجه به رهبری اخلاقی به‌عنوان یکی از سبک‌های مدیریتی جهان امروز، نقش مهم و غیرقابل‌انکاری در مسئولیت‌پذیری و تعهد سازمانی کارکنان دارد. از آنجا که امروزه سازمان‌ها پیچیدگی‌های خاص خود را دارند و از جانب دیگر مشتری محوری در دستور کار اغلب آنان قرار گرفته است لذا وجود کارمندی که بتوانند شرایط سازمان خود را درک کنند و مطابق و متناسب با اهداف سازمانی گام بردارند از ضروریات است. چنانچه در نتایج پژوهش‌های فوق نیز بدان اشاره رفت رهبری اخلاقی می‌تواند به اثربخشی سازمانی، تغییر رفتار کارکنان و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان کمک کند و باعث بهبود عملکرد سازمانی شود.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش با هدف آگاهی از رابطه بین رهبری اخلاقی مدیران با مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی به روش توصیفی-همبستگی به انجام رسیده است. جامعه آماری پژوهش شامل ۵۵۲ نفر از کتابداران کتابخانه‌های مذکور است که از طریق ارتباط با واحدهای دانشگاهی و پایگاه‌های معتبر کتابداری و اطلاع‌رسانی توسط پژوهشگر شناسایی و امکان برقراری ارتباط و ارسال پرسشنامه برای آنان از طریق ایمیل فراهم شد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۲۷ نفر برآورد گردید. برای گردآوری داده‌های موردنیاز پژوهش از پرسشنامه‌های ذیل استفاده شده است:

پرسشنامه استاندارد رهبری اخلاقی (کالسون و همکاران،

(۲۰۱۱)

این پرسشنامه شامل ابعاد انصاف، رهنمودهای اخلاقی، جهت‌گیری فردی، اشتراک قدرت و شفافیت نقش است و بر مبنای طیف پنج‌تایی لیکرت ساخته شده است. این پرسشنامه شامل ۲۴ سؤال است که سؤال ۱ تا ۵ برای سنجش بعد انصاف، سؤال ۶ تا ۹ برای سنجش بعد جهت‌گیری مردمی، سؤال ۱۰ تا ۱۳ برای سنجش بعد رهنمودهای اخلاقی، سؤال

1. Adeoye
2. Lamsam, & Keranen
3. Almandeel & Dawood
4. Metwally & et al.

۱۴- تا ۱۹ برای سنجش بعد تسهیم قدرت و از سؤال ۲۰ تا ۲۴ برای سنجش بعد شفافیت نقش به کاررفته‌اند. پایایی پرسشنامه براساس ضریب آلفای کرونباخ با ۰/۷۸، مورد تأیید قرار گرفت.

پرسشنامه مسئولیت‌پذیری کالیفرنیا (۱۹۸۷)

برای سنجش مسئولیت‌پذیری از خرده مقیاس سنجش مسئولیت‌پذیری پرسشنامه روان‌شناختی کالیفرنیا (۱۹۸۷) استفاده شده که مشتمل بر ۴۲ سؤال بود. این پرسشنامه نخستین بار توسط هاریسون گاف در سال (۱۹۵۱) با ۶۴۸ سؤال و ۱۵ مقیاس برای سنجش ۱۵ ویژگی شخصیتی انتشار یافت و سپس در سال (۱۹۵۷) مقیاس‌های آن به ۱۸ و مجدداً در سال (۱۹۸۷) توسط وی مورد تجدیدنظر قرار گرفت و تعداد سؤال‌های آن به ۱۶۲ و تعداد خرده مقیاس‌های آن به ۲۰ خرده

مقیاس افزایش یافت. مقیاس سنجش مسئولیت‌پذیری ۴۲ سؤالی به‌منظور سنجش ویژگی‌هایی از قبیل وظیفه‌شناسی، احساس تعهد، سخت‌کوشی، جدیت، قابلیت اعتماد، رفتار مبتنی بر نظم و مقررات و منطبق بر احساس مسئولیت مورد استفاده قرار می‌گیرد. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در این پژوهش ۰/۷۳۲ برآورد شد. با توجه به شرایط کرونایی، پس از شناسایی کتابداران از طریق وب سایت‌ها کتابداری، نسبت به ارسال پرسشنامه برای پاسخ دهندگان اقدام شد. به‌منظور بررسی نرمال بودن داده‌ها و استفاده از آزمون‌های پارامتری ابتدا آزمون کلموگروف اسمیرنوف اجرا و سپس از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. همچنین به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها نرم‌افزار آماری اس.پی.اس.اس. ۲۴ مورد استفاده قرار گرفت.

جدول ۱. توزیع فراوانی و درصد تعداد پاسخگویان برحسب جنسیت، مدرک تحصیلی و سابقه کار

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۱۱۸	۴۶/۷
زن	۱۲۱	۵۳/۵۳
کاردانی	۷	۳/۰۸
کارشناسی	۱۳۲	۵۸/۱۵
کارشناسی ارشد	۸۵	۳۷/۴۴
دکتری	۳	۱/۳۳
کمتر از ۱۰ سال	۲۱	۵/۸۸
بین ۱۰ تا ۱۵	۷۵	۲۱
بین ۱۵ تا ۲۰	۱۶۳	۴۵/۶۶
بالاتر از ۲۰	۹۸	۲۷/۴۶

جانب دیگر از همین تعداد پاسخگو ۲۱ نفر (۵/۸۸ درصد) کمتر از ۱۰ سال، ۷۵ نفر (۲۱ درصد) بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۱۶۳ نفر (۴۵/۶۶ درصد) بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۹۸ نفر (۲۷/۴۶ درصد) بالاتر از ۲۰ سال سابقه کار داشته‌اند.

آزمون فرضیه‌های فرعی پژوهش

یافته‌های پژوهش

با توجه به آمار و ارقام جدول (۲) از مجموع ۲۲۷ نفر پاسخگو؛ ۱۰۶ نفر (۴۶/۷ درصد) مرد و ۱۲۱ نفر (۵۳/۳ درصد) زن هستند. بر همین اساس ۷ نفر (۳/۰۸ درصد) از پاسخ‌دهندگان دارای مدرک کاردانی، ۱۳۲ نفر (۵۸/۱۵ درصد) دارای مدرک کارشناسی، ۸۵ نفر (۳۷/۴۴ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۳ نفر (۱/۳۳ درصد) دارای مدرک دکتری بوده‌اند. از

جدول ۲. ضریب همبستگی بین فرضیه‌های فرعی با مسئولیت‌پذیری کتابداران

متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد (N)	سطح خطا	مقدار. sig
فرضیه فرعی اول: انصاف	۰/۵۷۱	۲۲۷	۰/۰۵	۰/۰۰۰
فرضیه فرعی دوم: جهت‌گیری مردمی	۰/۶۱۴	۲۲۷	۰/۰۵	۰/۰۰۰

۰/۰۰۰	۰/۰۵	۲۲۷	۰/۶۰۲	فرضیه فرعی سوم: هدایت اخلاقی
۰/۰۰۰	۰/۰۵	۲۲۷	۰/۵۹۶	فرضیه فرعی چهارم: تسهیم قدرت
۰/۰۰۰	۰/۰۵	۲۲۷	۰/۴۶۲	فرضیه فرعی پنجم: وضوح نقش

مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد.

با توجه به آمار و ارقام جدول (۲) مقدار معنی‌داری محاسبه شده برای سنجش رابطه بین تسهیم قدرت مدیران به‌عنوان یکی از اصول رهبری اخلاقی با مسئولیت‌پذیری کتابداران، کمتر از سطح خطا (۰/۰۵) است این بدان معناست که بین تسهیم قدرت مدیران با مسئولیت‌پذیری کتابداران رابطه معنی‌داری وجود دارد. با توجه به نتیجه به دست آمده می‌توان چنین نتیجه گرفت که رابطه بین دو متغیر مثبت و معنی‌دار است؛ بدین معنا که با افزایش یک واحدی متغیر تسهیم قدرت مدیران، متغیر مسئولیت‌پذیری نیز به میزان ۰/۵۹۶ افزایش می‌یابد.

فرضیه فرعی پنجم: بین وضوح نقش با مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد.

با توجه به آمار و ارقام جدول (۲) مقدار Sig محاسبه شده برای سنجش رابطه بین وضوح نقش به‌عنوان یکی از اصول رهبری اخلاقی با مسئولیت‌پذیری.

جدول ۳. ضریب همبستگی بین رهبری اخلاقی با

مسئولیت‌پذیری کتابداران

متغیر	مسئولیت‌پذیری	
رهبری اخلاقی	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد (N)
مدیران	۰/۶۸۵	۲۲۷
	سطح خطا	مقدار Sig
	۰/۰۵	۰/۰۰۰

کتابداران، کمتر از سطح خطا (۰/۰۵) است این بدان معناست که بین وضوح نقش با مسئولیت‌پذیری کتابداران رابطه معنی‌داری وجود دارد. با توجه به نتیجه به دست‌آمده می‌توان چنین نتیجه گرفت که رابطه بین دو متغیر مثبت و معنی‌دار است؛ بدین معنا که با افزایش یک واحدی متغیر وضوح نقش، متغیر مسئولیت‌پذیری نیز به میزان ۰/۴۶۲ افزایش می‌یابد.

آزمون فرضیه اصلی

بین ابعاد رهبری اخلاقی مدیران با مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد. با توجه به آمار و ارقام یافته‌های حاصل از آزمون

فرضیه فرعی اول: بین انصاف با مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد. با توجه به آمار و ارقام جدول (۲) مقدار معنی‌داری محاسبه شده برای سنجش رابطه بین جهت‌گیری مردمی به‌عنوان یکی از اصول رهبری اخلاقی با مسئولیت‌پذیری کتابداران، کمتر از سطح خطا (۰/۰۵) است این بدان معناست که بین انصاف با مسئولیت‌پذیری کتابداران رابطه معنی‌داری وجود دارد. با توجه به نتیجه به دست آمده می‌توان چنین نتیجه گرفت که رابطه بین دو متغیر مثبت و معنی‌دار است؛ بدین معنا که با افزایش یک واحدی متغیر انصاف، متغیر مسئولیت‌پذیری نیز به میزان ۰/۵۷۱ افزایش می‌یابد.

فرضیه فرعی دوم: بین جهت‌گیری مردمی با مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد.

با توجه به آمار و ارقام جدول (۲) مقدار معنی‌داری محاسبه شده برای سنجش رابطه بین جهت‌گیری مردمی به‌عنوان یکی از اصول رهبری اخلاقی با مسئولیت‌پذیری کتابداران، کمتر از سطح خطا (۰/۰۵) است این بدان معناست که بین جهت‌گیری مردمی با مسئولیت‌پذیری کتابداران رابطه معنی‌داری وجود دارد. با توجه به نتیجه به دست آمده می‌توان چنین نتیجه گرفت که رابطه بین دو متغیر مثبت و معنی‌دار است؛ بدین معنا که با افزایش یک واحدی متغیر جهت‌گیری مردمی، متغیر مسئولیت‌پذیری نیز به میزان ۰/۶۱۴ افزایش می‌یابد.

فرضیه فرعی سوم: بین هدایت اخلاقی مدیران با مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد.

با توجه به آمار و ارقام جدول (۲) مقدار معنی‌داری محاسبه شده برای سنجش رابطه بین هدایت اخلاقی مدیران به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های رهبری اخلاقی با مسئولیت‌پذیری کتابداران، کمتر از سطح خطا (۰/۰۵) است این بدان معناست که بین هدایت اخلاقی با مسئولیت‌پذیری کتابداران رابطه معنی‌داری وجود دارد. با توجه به نتیجه به دست آمده می‌توان چنین نتیجه گرفت که رابطه بین دو متغیر مثبت و معنی‌دار است؛ بدین معنا که با افزایش یک واحدی متغیر هدایت اخلاقی، متغیر مسئولیت‌پذیری نیز به میزان ۰/۶۰۲ افزایش می‌یابد.

فرضیه فرعی چهارم: بین تسهیم قدرت مدیران با

نیستند.

در سالیان اخیر رهبری اخلاقی در مباحث مدیریتی مورد توجه خاص قرار گرفته است. با توجه به تغییر و تحولات گسترده‌ای که در فعالیت سازمان‌ها و رسالت آنان در قبال جامعه صورت گرفته است نوع نگاه و نگرش به نقش مدیران نیز متفاوت‌تر از گذشته است. در جهان امروز سازمان‌هایی می‌توانند موفق باشند که متناسب با تحولات جامعه جهانی، متحول شوند و خواسته‌ها و نیازهای جامعه را به شکل مطلوب برآورده سازند. دستیابی به چنین خواسته‌ای، مستلزم استفاده و بهره‌گیری از توانایی‌های نیروی انسانی و مدیریت و رهبری آنان برای دستیابی به اهداف سازمانی است. رهبری اخلاقی به‌عنوان یکی از سبک‌های مدیریتی، ابزاری مفید و کارآمد برای پیشبرد اهداف سازمانی با تکیه و تأکید بر ویژگی‌های منحصر به فرد مدیر برای ایجاد انگیزش در کارکنان به‌ویژه توجه به اخلاقیات در روابط مدیر-کارمند است. رهبری اخلاقی نقش مهم و غیرقابل‌انکاری در موفقیت یک سازمان دارد؛ زیرا در سبک رهبری اخلاقی، مدیر در جایگاه رهبری سازمان به دنبال رعایت اصولی است که به لحاظ اخلاقی و انسانی کارکنان را تحت‌تأثیر خود قرار داده و آنان را برای تلاش بیشتر تحریک و تهییج می‌کند. با توجه به اینکه حرفه کتابداری در زمره مشاغل است که مخاطبان آن افراد جامعه در اقشار و گروه‌های مختلف هستند و یکی از مهم‌ترین وظائف آنان ارائه خدمات مطلوب به مخاطبان است. بنابراین، انتظار می‌رود که مدیران کتابخانه با اتخاذ سبک‌های مدیریتی نوین به‌گونه‌ای رفتار سازمانی کتابداران را مدیریت کنند تا آنان با شوق و انگیزه کافی و مسئولیت‌پذیری بیشتر نسبت به شغل و حرفه خود داشته باشند و برای ارائه خدمات مطلوب به جامعه مخاطب تلاش دوچندان داشته باشد.

در عصر حاضر مدیریت انواع کتابخانه‌ها نیز تحت تأثیر اصول نوین مدیریت قرار گرفته‌اند. مدیران کتابخانه بر این امر واقف هستند که برای جذب و حفظ مشتریان و مراجعان خود باید تابع اصول نوین مدیریت باشند و آن‌ها را در تفکر مدیریتی خود جاری و ساری سازند. با توجه به نتایج این پژوهش و پژوهش‌های مشابه صورت گرفته در داخل و خارج از کشور و همچنین ضرورت توسعه تفکر و سبک مدیریتی رهبری اخلاقی در انواع کتابخانه‌ها بررسی نقش و تأثیر رهبری اخلاقی در سایر کتابخانه‌ها از دیدگاه کتابداران و برگزاری دوره‌های ضمن خدمت آشنایی با سبک‌های نوین مدیریتی برای مدیران کتابخانه‌های مختلف کشور به‌عنوان پیشنهاد می‌شود.

همبستگی پیرسون در جدول (۳) مقدار معنی‌داری محاسبه شده برای سنجش رابطه بین رهبری اخلاقی مدیران با مسئولیت‌پذیری کتابداران، کمتر از سطح خطا (۰/۰۵) است. از این‌رو، این بدان معناست که بین رهبری اخلاقی مدیران با مسئولیت‌پذیری کتابداران رابطه معنی‌داری وجود دارد. با توجه به نتیجه به دست آمده می‌توان چنین نتیجه گرفت که رابطه بین دو متغیر مثبت و معنی‌دار است؛ بدین معنا که با افزایش یک واحدی متغیر رهبری اخلاقی، متغیر مسئولیت‌پذیری نیز به میزان ۰/۶۸۵ افزایش می‌یابد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف آگاهی از رابطه بین ابعاد رهبری اخلاقی مدیران با مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی به روش توصیفی - همبستگی به انجام رسیده است. این پژوهش مبتنی بر یک فرضیه اصلی و پنج فرضیه فرعی بوده است که در آن رابطه بین رهبری اخلاقی و هر یک از ابعاد آن با مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های مذکور مورد آزمون قرار گرفت. نتیجه آزمون فرضیه اصلی نشان داد که بین رهبری اخلاقی مدیران با مسئولیت‌پذیری کتابداران رابطه معنی‌داری وجود دارد. در خصوص رابطه بین هر یک ابعاد رهبری اخلاقی (انصاف، جهت‌گیری مردمی، هدایت اخلاقی، تسهیم قدرت و شفافیت نقش) با مسئولیت‌پذیری نیز نتایج آزمون فرضیه‌ها حاکی از رابطه هر یک از ابعاد مذکور با مسئولیت‌پذیری کتابداران دارد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های حسنی، نجاری و روشن علی بنی سی (۱۳۹۹)، بخشنده (۱۳۹۹)، درگاهی و معماری (۱۳۹۹)، کرمی، قلاوندی و قلعه‌ای (۱۳۹۶)، منتخب یگانه (۱۳۹۵)، نصرافهانی، غضنفری و عامری نسب (۱۳۹۲)، ادوویه (۲۰۲۱)، رامسا و کرانن (۲۰۲۰)، المنذیل و داوود (۲۰۱۹) و میتوالی و همکاران که رهبری اخلاقی را بر مسئولیت‌پذیری فردی و اجتماعی نیروی انسانی شاغل در سازمان‌ها مؤثر دانسته‌اند همسو و همخوان بوده است. اهمیت دادن به اخلاق یکی از ویژگی‌های مدیریت به‌ویژه در جهان امروز است که تأثیر فراوانی بر رفتار سازمانی افراد دارد. نتیجه این پژوهش و پژوهش‌هایی که در متن مقاله به آن‌ها اشاره شد نشان می‌دهد که به‌کارگیری رهبری اخلاقی در سازمان‌ها می‌تواند نتایج و پیامدهای مثبتی را به جهت مسئولیت‌پذیری فردی و اجتماعی به دنبال داشته باشد که کتابداران نیز به‌عنوان افرادی که بنا به ماهیت و رسالت حرفه‌ای خود در قبال شهروندان به جهت تأمین نیازهای اطلاعاتی آنان مسئولیت دارند از این قاعده مستثنا

Reference

- Abbaspour, A., Zandian, H., & Qader Marzi, H. (2016). Investigating the Impact of Ethical Leadership on Employees: The Mediating Role of Leader-Member Interaction, *Quarterly Journal of Organizational Studies*, 5(16), 71-51. (In Persian)
- Adeoye. A.O. (2021). Ethical Leadership, Employees Commitment and Organizational Effectiveness: A Study of Non-Faculty Members, *Athens Journal of Business & Economics*, 7(2), 161-172.
- Aghaei, K. (2016). *The Relationship between Organizational Culture and Organizational Climate with the Responsibility of the Staff of Shiraz Technical and Vocational Training Centers*, MSc. Thesis in Educational Management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Department of Educational Sciences, Marvdasht Branch, Islamic Azad University. (In Persian)
- Almandeel. S., Dawood, M., (2019). The Relationship between Ethical leadership and Teachers Continuance Organizational Commitment. *Journal of Research in Business, Economics and Management*, 12(1), 2279-2294. (In Persian)
- Bakhshandeh, A. (2016). The Relationship between Organizational Ethical Leadership and the Promotion of Social Responsibility in the Disciplinary Command of Hormozgan Province, *Hormozgan Disciplinary Knowledge Quarterly*, 10(32), 4-17.
- Bass, B. M., & Steidlmeier, (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *Leadership Quarterly*, 10(2), 181-217.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.
- Chan, S.H., & Mak, W.M. (2014). Transformational leadership, pride in being a follower of the leader and organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(8), 674-690.
- Choi, D.Y., & Gray, E.R. (2008). *Socially responsibility entrepreneurs: What do they do to create and build their companies?* Bus. Horiz., 51(4), 341-352.
- Daft, R. L. (2011). *The leadership experience (5th Ed.)*. Mason, OH: Thomson, South-Western Phillips, J. R. (2006). *CEO moral capital*. Unpublished doctoral manuscript, University of Western Ontario, Canada.
- Dargahi, H., & Mamaei, H. (2021). The study of the relationship between managers' ethical leadership and organizational social responsibility and organizational trust of employees in clinical laboratories of Tehran University of Medical Sciences. *Journal of Laboratory and Diagnosis*, 12(47), 61-48.
- Hassani, M., Najjari, M., Roshan Ali Bani Si, A. (2021). Modeling Ethical Leadership Relationships with Responsibility and Accountability with Emphasis on Ethical Climate. *Job and Organizational Counseling Quarterly*, 12(44), 220-209. (In Persian)
- Karami, M., Qalavandi, H., & Qalaei, A. (2018). The Relationship between Professional Ethics, Ethical Leadership and Social Responsibility in Schools of Kurdistan Province. *Quarterly Journal of School Management*, 5(1), 112-93. (In Persian)
- Karami, M.R., Mirkamali, S.M., & Pourkarimi, J. (2016), A Study and Explanation of Ethical Leadership and Its Dimensions (Case Study: University of Tehran Staff). *Quarterly Journal of Public Management Mission*, 7(22), 34-17. (In Persian)
- Koohi, K. (2016). The effect of organizational health on social responsibility (Case study: Tabriz University staff). *Social Development Quarterly*, 1(4), 58-33. (In Persian)
- Lamsam, A., Keranen, N. (2020), Responsible Leadership in the Manager–Employee Relationship. *South Asian Journal of Business and Management Cases*, 9(3) 422-432.
- Messick, D. M., & Kramer, R. M. (2004). *The Psychology of Leadership: New Perspectives and Research*. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. New Jersey.
- Metwally, D., Ruiz-Palomino, P., Metwally, M., & Gartzia, L. (2019) How Ethical Leadership Shapes Employees' Readiness to Change: The Mediating Role of an Organizational Culture of Effectiveness. *Front. Psychol.* 10, 2493.
- Montakhab Yeganeh, M, Bashlideh, K, Shamsi, M, Hazarian, S. (2016). Investigating the

- Ethical Relationship with Deviant Behaviors in the Workplace: The Mediating Role of Emotional Commitment and Moral Atmosphere, *Quarterly Journal of Organizational Culture Management*, 14(1), 153-137.
- Nasresfahani, A.S, Ghazanfari, A., Ameri Nasab, S. (2013). The Relationship between Ethical Leadership and Employee Empowerment, *Bi-Quarterly Journal of Human Resources Management*, 5(1), 128-107. (In Persian)
- Peterson, S. J., & Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership and Organizational Development Journal*, 24, 26-31.
- Sam Khanian, M. R. (2005). *Creativity and Innovation in Educational Organization (Concepts, Theories, Techniques and Measurement)* Tehran: Specialized Media.
- Seifpanahi, H., Moosavi Jad, M., Zandi, K., & Rastad, A. (2015), A Study of the Relationship between Ethical Leadership and Social Responsibility (Case Study of Sanandaj Administrative Staff), *Quarterly Journal of Applied Sociology*, 26(4), 222-213. (In Persian)
- Treviño, L. K., Hartman, L. P., & Brown, M. E. (2000). Moral person and moral manager: How executives develop a reputation for ethical leadership. *California Management Review*, 42(4), 128-142.
- Voegtlin, C., Patzer, M., & Scherer, A. G. (2012). Responsible leadership in global business: A new approach to leadership and its multi-level outcomes. *Journal of Business Ethics*, 105(1), 1-16.
- Zwingmann, I., Wegge, J., Wolf, S., Rudolf, M., Schmidt, M., & Richter, P. (2014). Is transformational leadership healthy for employees? A multilevel analysis in 16 nations. *German Journal of Research in Human Resource Management*, 28(1-2), 24-51.

بررسی تأثیر فرهنگ یادگیری سازمانی بر انتقال دانش ضمنی (مورد مطالعه: کارکنان فرمانداری ساوه و زرندیه)

*محمد مهدی مهتدی^۱، مریم نادری^۲

۱. استادیار، گروه مدیریت سیستم، دانشگاه جامع امام حسین، تهران، ایران.
۲. کارشناسی ارشد، گروه مدیریت اجرایی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.

تاریخ دریافت: (۱۴۰۰-۰۵-۲۵) تاریخ پذیرش: (۱۴۰۰-۱۲-۰۸)

Examination the Effect of Organizational Learning Culture on Explicit Knowledge Transference (Case study: Employees of Saveh & Zarandieh Governorship)

*Mohammadmahdi Mohtadi¹, Mryam Naderi²

1. Assistant Professor, Department of System Management, Imam Hossein University, Tehran, Iran.
2. Msc. Department of Executive Management, Saveh Branch, Azad Islamic University, Saveh, Iran.

Received: (2021-08-16) Accepted: (2022-02-27)

Abstract

Purpose: The present study was aimed to examine the effect of organizational learning culture on transferring explicit knowledge among the organization's employees.

Methodology: Research method was correlational descriptive. The statistical population of the research consisted of all official employees in Saveh and Zarandieh's governorships, i. e. 140 individuals from whom 103 individuals were selected. Data analysis was done using SPSS software.

Findings: Research results showed that with an increase in learning culture in an organization, there will be an increase in the level of transferring explicit knowledge among employees, and that organizational learning culture has a positive significant effect (0.95) on explicit knowledge transference.

Conclusion: It can be concluded that organizational learning culture has a direct positive significant effect on the transference of explicit knowledge. According this conclusion it has been suggested that managers should promotion Organizational Learning Culture in staff of their institute to achieve the goals of knowledge management and Explicit Knowledge Transference among Employees. So It is suggested that more attention be paid to people with good taste, creativity and initiative in organizations, and to provide opportunities for increasing and transferring learning among the employees of the organization. Also support employees who have a calculated risk and allocate the necessary time to learn to employees who need more time for it.

Keywords

Learning Culture, Knowledge Transference. Explicit Knowledge, learning organization.

چکیده

هدف: با توجه به اهمیت موضوع دانش ضمنی در سازمان و ضرورت شناسایی و کاربست راهکارهای مناسب برای جریان یافتن این نوع دانش در سازمان و میان کارکنان، هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی تأثیر فرهنگ یادگیری سازمانی بر انتقال دانش ضمنی میان کارکنان سازمان‌ها است. سازمان مورد مطالعه این پژوهش، فرمانداری ساوه و زرندیه است.

روش‌شناسی: روش پژوهش توصیفی و از نوع تحقیقات همبستگی است. در این پژوهش، تأثیر فرهنگ یادگیری سازمانی از طریق چهار بعد فرعی یادگیری گروهی، یادگیری مستمر، نظام تسهیم دانش و رهبری راهبردی بر متغیر انتقال دانش ضمنی مورد سنجش قرار گرفته است. جامعه آماری این پژوهش، کارکنان اداری فرمانداری ساوه و زرندیه به تعداد ۱۴۰ نفر است. حجم نمونه ۱۰۳ نفر و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده است. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری شده و بعد از بررسی نرمال بودن داده‌ها استفاده از آزمون رگرسیون و همبستگی تحلیل شدند.

یافته‌ها: پس از تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده فرضیه‌های فرعی پژوهش تأیید شده و مشخص شد هر چهار مؤلفه فرعی مورد بررسی شامل یادگیری گروهی، یادگیری مستمر، نظام تسهیم دانش و رهبری راهبردی بر متغیر انتقال دانش ضمنی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارند.

بحث و نتیجه‌گیری: با انجام این پژوهش نتیجه گرفته شد که با افزایش فرهنگ یادگیری در سازمان میزان انتقال دانش ضمنی میان کارکنان نیز افزایش می‌یابد و فرهنگ یادگیری سازمانی دارای اثر مثبت و معنی‌داری بر روی انتقال دانش ضمنی می‌باشند. بنابراین، به مدیران سازمان‌هایی که انتقال دانش ضمنی در آن‌ها حائز اهمیت کلیدی است توصیه می‌شود ترویج و تقویت فرهنگ یادگیری سازمانی در میان کارکنان خود را در برنامه‌های سازمان قرار دهند.

واژه‌های کلیدی

فرهنگ یادگیری، انتقال دانش، دانش ضمنی، سازمان یادگیرنده.

مقدمه

در دنیای امروز که انباشته از پیچیدگی و تغییرات با نرخ بالا است دیگر سازمان‌های بزرگ و پیچیده‌ای که دهه‌های قبل به وجود آمده بودند، کارساز نیستند و اگر توانمندی لازم برای تطبیق خود با محیط را پیدا نکنند محکوم به فنا خواهند بود. به عبارت دیگر، سازمان‌های برخوردار از ساختارهای سنتی، ناچارند انعطاف لازم جهت همسویی با تغییرات محیط پیرامونی به‌ویژه با توجه به مسائل جهانی شدن را از خود نشان داده و خود را به ابزارهای مناسبی مجهز کنند تا توان مقابله با تغییرات جهانی را به دست آورند. یکی از مهم‌ترین این ابزارها، ایجاد سازمان یادگیرنده و نهادینه کردن یادگیری است. طبعاً در شکل-گیری چنین سازمان‌هایی، فرهنگ سازمانی یادگیرنده یکی از مهم‌ترین ابعاد مسئله است.

پژوهش حاضر به بررسی یکی از پیامدهای مهم وجود چنین فرهنگی در یک سازمان یعنی تأثیر آن بر انتقال دانش ضمنی در میان کارکنان اختصاص دارد. اهمیت موضوع انتقال دانش سازمانی از این واقعیت نشأت می‌گیرد که این نوع دانش در عین حال که یکی از غنی‌ترین منابع اطلاعاتی در هر سازمانی به شمار می‌آید اما به دلیل توزیع‌شدگی آن در میان تک‌تک کارکنان سازمان، مدیریت بر چرخه اکتساب آن از ماهیتی پیچیده است. این دانش مخلوط سیالی از تجربیات، ارزش‌ها و اطلاعات جدید است و در ذهن افراد به وجود آمده و نه در مدارک و ذخایر رسمی دانش، بلکه به صورت ناملموس در رویه‌های کاری، فرایندهای سازمانی، اعمال و هنجارها مجسم می‌شود. (دانپورت و پروساک^۱، ۱۹۹۸). طبعاً اعمال مدیریت مؤثر بر این نوع از دانش به‌نوبه خود چالشی بزرگ بر سر راه مدیریت دانش (که خود به‌اندازه کافی مقوله‌ای پیچیده به شمار می‌آید) محسوب می‌گردد. به‌ویژه آن‌که چنین دانشی که افراد آن را از طریق تجربه به دست آورده و می‌توان آن را مجسم‌کننده باورها و ارزش‌های آن‌ها دانست به‌سختی قابل‌بیان برای افراد دیگر بوده و به همین ترتیب تلاش برای انتقال آن به سایرین نیز از پیچیدگی بالایی برخوردار خواهد بود (نوناکا و تاکوچی^۲، ۱۹۹۵).

در این مقاله تلاش شده است تا بررسی تأثیر فرهنگ یادگیری بر انتقال این نوع از دانش در سازمان، جنبه‌های تازه‌ای از موضوع مورد توجه قرار داده شود.

موضوع فرهنگ یادگیری سازمانی موضوع جدیدی در سازمان‌ها نیست و پژوهش‌های زیادی به بررسی آن پرداخته و نشان داده‌اند توجه به این موضوع می‌تواند یادگیری فردی، گروهی و سازمانی را بهبود بخشد و به افزایش عملکرد سازمانی منجر شود. همچنین تأثیر فرهنگ یادگیری سازمانی به‌عنوان یک پیش‌بینی‌کننده برای تعداد زیادی از متغیرهای متعلق به توسعه منابع انسانی از قبیل یادگیری، عملکرد، رضایت، تغییر، خلاقیت، نوآوری، بهره‌وری و اثربخشی در پژوهش‌ات متعددی مورد بررسی قرار گرفته است. (پانتواکیس و بورانتا^۳، ۲۰۱۳) با این حال رابطه بین این موضوع با انتقال دانش ضمنی کمتر مورد توجه قرار گرفته است که شکاف مزبور دستمایه انجام پژوهش حاضر قرار گرفته است.

بنابراین، مسئله پژوهش حاضر آن است که با در نظر گرفتن جنبه‌های مختلف فرهنگ یادگیری سازمانی اعم از یادگیری مستمر و گروهی، سیستم تسهیم دانش و رهبری راهبردی، آیا نهادینه شدن این موضوع در میان کارکنان یک سازمان می‌تواند تأثیر ملموسی بر انتقال دانش ضمنی میان آن‌ها داشته باشد. بدین منظور پس از مرور ادبیات و پیشینه پژوهش، از طریق توزیع پرسشنامه داده‌های مربوط از کارکنان سازمان مورد مطالعه (فرمانداری ساوه و زرنديه) جمع‌آوری شده و با استفاده از آزمون‌های رگرسیون و همبستگی تجزیه و تحلیل شده‌اند. در پایان نیز این نتایج جمع‌بندی شده و بر مبنای یافته‌های پژوهش، بسته‌ای از توصیه‌های سیاستی، خطاب به مدیران سازمان‌هایی که تمایل دارند انتقال دانش ضمنی میان کارکنان خود را تقویت کنند ارائه شده است.

مبانی نظری پژوهش

این پژوهش به بررسی تأثیر فرهنگ یادگیری سازمانی بر انتقال دانش ضمنی اختصاص دارد و دو مفهوم مزبور را می‌توان به‌عنوان متغیرها و مفاهیم اساسی پژوهش حاضر برشمرد. فرهنگ یادگیری سازمانی فرایندی است پویا که سازمان را قادر می‌سازد تا به‌سرعت با تغییر سازگاری یابد. این فرایند شامل تقلید دانش جدید، مهارت‌ها و رفتارها می‌شود و به وسیله تسهیم میان کارکردی و یادگیری هم‌کارانه، تقویت می‌شود. نتایج این دو اصل، خلق فرهنگ یادگیری و فرهنگ مشترک در میان همه کارکنان است

1. Davenport & Prusak

2. Nonaka & Takeuchi

3. Pantouvakis & Bouranta

سازمان به سوی سازمان‌های خارجی (تفکر رقابتی) است. رهبران به افراد کمک می‌کنند تا به یک بینش جمعی برسند که کل سازمان می‌تواند در قالب یک سازمان یادگیرنده در جهت رفع مشکلات با هم کار کنند (واتکینز و مارسیک، ۲۰۰۴).

عوامل مزبور در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی دسته‌بندی شده‌اند. سطح فردی شامل مؤلفه‌های ایجاد فرصت‌های یادگیری مستمر و توسعه و ارتقای گفتگو و پرسشگری، سطح گروهی شامل مؤلفه تشویق همکاری و یادگیری تیمی و نهایتاً سطح سازمانی شامل ابعاد ایجاد سیستم‌هایی برای کسب و تسهیم یادگیری، توانمندسازی افراد، پیوند سازمان با محیط خود و حمایت رهبری از یادگیری است.

در خصوص دانش ضمنی یا غیررسمی نیز مهم‌ترین نکته تبیین تفاوت این نوع دانش با دانش صریح است. دانش ضمنی معمولاً در قلمرو دانش شخصی، شناختی و تجربی قرار می‌گیرد. در حالی که دانش صریح بیشتر به دانشی اطلاق می‌گردد که جنبه عینی‌تر، عقلانی‌تر و فنی‌تر دارد و شامل مواردی از قبیل داده‌ها، خط‌مشی‌ها، روش‌ها، نرم‌افزارها و اسناد است. دانش صریح برخلاف دانش ضمنی به‌طور معمول به‌خوبی از قابلیت ثبت و دسترسی برخوردار است (پولانی^۳، ۲۰۱۵). با این حال سازمان‌ها اکنون دریافته‌اند که برای انجام مؤثر کارهایشان نیازمند یکپارچه کردن هر دو نوع دانش هستند. از این‌رو، در حال به دنبال توسعه روش‌هایی برای تبدیل دانش ضمنی به دانش صریح هستند و این موضوع یکی از اهداف عمده در طراحی استراتژی‌های مدیریت دانش محسوب می‌شود. این مفهوم قدرتمند به ایجاد روش‌ها، ابزارها و کاربردهای مدیریت دانش کمک کرده است (محمدی فاتح، سبحانی و محمدی، ۱۳۸۷).

دانش ضمنی یا دانش تلویحی به دانشی اشاره دارد که در پی تجربه‌ها، مهارت‌ها و دانایی‌های شخصی، در اذهان مردم جوامع پدید می‌آید و به‌آسانی تن به نمایش و بیان صریح نمی‌دهد. به‌عبارت‌دیگر می‌توان گفت که به‌مرور زمان و با ادامه جریان زندگی نوعی از دانش در درون اشخاص نهادینه می‌شود. پولانی (۱۹۶۹) نخستین بار با بیان این مطلب که «ما بیشتر از آنچه می‌گوییم، می‌دانیم» به نمونه‌هایی از توانایی‌های انسان که تشریح نحوه انجام آن به‌راحتی توسط فرد امکان‌پذیر نیست، او دانش این‌گونه

(دورید ندرهوف^۱ و همکاران، ۲۰۰۲) این مفهوم به‌طور عمده به توصیف رفتاری سازمان‌های یادگیرنده اختصاص دارد. یادگیری سازمانی را می‌توان در قالب روش‌ها، سازوکارها و فرایندهایی که در درون سازمان به‌منظور تحقق یادگیری به کار گرفته می‌شوند تعریف کرد. در امتداد این تعریف سازمان یادگیرنده نیز سازمانی است که تمامی قدرت فکری، دانش و تجربه سازمان را برای ایجاد تغییرات و بهبود مستمر در جهت توسعه در اختیار گرفته و بر آن مدیریت می‌کند. از ویژگی‌های اصلی چنین سازمان‌هایی می‌توان به مواردی همچون تشویق و ترغیب افراد در همه سطوح برای یادگیری منظم از کار خود، در اختیار داشتن سیستم‌ها و فرایندهایی برای برقراری یادگیری و انتشار آن در سازمان و نهایتاً ارزش قائل شدن برای یادگیری اشاره کرد (بهنامی، ۱۳۸۴).

مدل‌های مختلفی برای توصیف ابعاد مختلف فرهنگ یادگیری اشاره کرده‌اند. از آن جمله به اعتقاد واتکینز و مارسیک^۲ (۲۰۰۴) سازمان‌هایی که برای یادگیری ارزش قائل هستند نشان‌دهنده مشخصه‌های فرهنگی متمایزی در هفت بعد هستند. این عوامل شامل موارد زیر است.

- ۱- ایجاد فرصت یادگیری مستمر: که نشان‌دهنده میزان تلاش‌های سازمان در ایجاد فرصت‌های یادگیری برای کارکنان است.
- ۲- ارتقای فرهنگ پرسشگری و گفتگو: این بعد نشان‌دهنده توجه سازمان به فرهنگ پرسشگری و گفتگو، بازخورد و تجربه‌گرایی در سازمان است.
- ۳- تشویق همکاری و یادگیری تیمی: بیانگر تعداد گروه‌های کاری و میزان وجود فرهنگ کار گروهی در سازمان است.
- ۴- ایجاد نظام‌های دستیابی و تسهیم یادگیری: به معنی ضعف و قوت سازمان در جذب و نشر نظام‌های یادگیری در سازمان است.
- ۵- توانمندسازی افراد در جهت دستیابی به بینش جمعی: نشان‌دهنده ضعف و قوت سازمان در جذب مشارکت جمعی کارکنان برای تعیین آرمان مشترک سازمان است.
- ۶- ارتباط سازمان با محیط: این بعد ضعف و قوت سیستم تفکر و ارتباطات را برای اتصال به محیط‌های درونی و بیرون در سازمان نشان می‌دهد.
- ۷- تدارک رهبری راهبردی برای یادگیری: این بعد نشان‌دهنده میزان عملکرد در رهبران سازمان در هدایت

1. de Weerd-Nederhof

2. Watkins & Marsick

3. Polanyi

صنعت و ساختار خاصی که آن سازمان دارا است، از طریق ایجاد الگو روشن گردیده و در نتیجه موفقیت خلاقیت آن‌ها بهینه خواهد شد

قربانی‌زاده و خالقی‌نیا (۱۳۸۸) پژوهشی با عنوان "نقش انتقال دانش ضمنی در توانمندسازی کارکنان" انجام داده‌اند. پژوهش مزبور به بررسی رابطه انتقال دانش ضمنی با احساس توانمندی کارکنان در دانشگاه‌های پیام نور استان مازندران پرداخت و نتایج به دست آمده نیز بیان‌گر وجود رابطه معنی‌دار بین متغیرهای پژوهش بود. به این معنی که بین انتقال دانش ضمنی از یک‌سو و توانایی کارکنان در تصمیم‌گیری، پذیرش مسئولیت تصمیم‌گیری از سوی کارکنان، دسترسی کارکنان به ابزارهای مرتبط با تصمیم‌گیری و اجرا و درنهایت، پذیرش مسئولیت پیامدهای تصمیم از سوی کارکنان از دیگر سو، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

سهرابی و محمدی (۱۳۹۶) پژوهشی به نام "تأثیر نقش فرهنگ یادگیری سازمانی در توانمندسازی کارکنان با میانجی‌گری انتقال دانش ضمنی" انجام دادند. پژوهش مزبور بر روی استادان و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی انجام شد و نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که فرهنگ یادگیری سازمانی نقش بسزایی در فراهم کردن بستر مناسب برای توانمندسازی کارکنان از طریق انتقال دانش ضمنی دارد. از این‌رو پژوهشگران پیشنهاد دادند سازمان‌ها همواره به دنبال دستیابی به فرهنگی و جوی مطلوب و حمایت‌کننده از یادگیری باشند.

مکوندی، مهرعلی‌زاده و حسین‌پور (۱۳۹۷) پژوهشی تحت عنوان "بررسی و تبیین چگونگی استخراج و مستندسازی دانش ضمنی مدیران و کارکنان شرکت‌های تولیدی منطقه آزاد اروند براساس روش نظریه داده‌بنیاد" انجام دادند. در این پژوهش روش‌های استخراج دانش ضمنی شامل مصاحبه، داستان‌گویی سازمانی، یادگیری از طریق شنیدن، مشاهده، مطالعه موردی مستند، تفسیر، آموزش معکوس، شرح وقایع یادگیری و یادگیری عملی مورد بررسی قرار گرفته و نشان داده شد که تقریباً تمام شرکت‌های تولیدی به این روش اعتقاد دارند. درنهایت در این پژوهش نتیجه گرفته شد که مستندسازی دانش تنها به توانایی فرد بستگی ندارد بلکه به تمایل شخص برای مستند کردن دانش بستگی دارد.

گرچی و همکاران (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان "عوامل کلیدی موفقیت در پیاده‌سازی تسهیم دانش (نمونه پژوهش: اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران" انجام داده‌اند.

توانایی‌های را «دانش ضمنی» نامید. به بیانی دیگر، دانش ضمنی را می‌توان مجموعه‌ای از تجارب، مهارت‌ها، دیدگاه‌های کاری و نظام ارزشی و ذهنی در درون فرد دانست که قابل گفتن نبوده و در هیچ پایگاه داده‌ای ذخیره نشده است بلکه جایگاه آن را ذهن آدمی و فعالیت‌های او تشکیل می‌دهد.

دانش آشکار دانشی است که به آسانی قابل انتقال است آن به کمک یک سری از نشانه‌ها مثل حروف، اعداد و... در قالب نوشته، صدا، عکس، نرم‌افزار و... مدون و کدگذاری کرد به همین دلیل به اشتراک‌گذاری دانش صریح به راحتی امکان‌پذیر است در مقابل دانش ضمنی شخصی بوده و فرموله کردن آن بسیار مشکل است این نوع دانش از طریق تسهیم تجربیات با مشاهده و تقلید اکتساب می‌شود و قابل کدگذاری نبوده چالش اصلی مدیریت دانش نیز تبدیل هر چه بیشتر و بهتر دانش ضمنی به دانش تصریحی است. این نوع دانش، جنبه شخص و بافتی دارد و به همین دلیل انتقال و نهادینه‌سازی آن بسیار مشکل است (نوناکا و تاکوچی، ۱۹۹۵) دانش ضمنی با زبان رسمی قابل بیان نیست، جنبه فردی دارد و ریشه‌های آن در تجارب فرد نهفته است و شامل عوامل ناملموس از قبیل عقیده شخصی، خصیصه‌های فردی و سیستم مبتنی بر ارزش است.

مطالعات نشان می‌دهد مشارکت نقش کلیدی در استخراج دانش ضمنی داراست و به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی موفقیت در مدیریت دانش ذکر شده است. (اودور^۱، ۲۰۱۸) نویسنده‌گانی الکساسبه و القراله^۲ (۲۰۱۸) و پیرا، روبرتو و امیلیو^۳ (۲۰۱۸) یادگیری مستمر را از عوامل کلیدی موفقیت دانش ذکر کرده‌اند.

پیشینه پژوهش

فتحیان، بیگ و قوامی‌فر (۱۳۸۴)، پژوهشی تحت عنوان "نقش مدیریت دانش ضمنی در خلاقیت و نوآوری" انجام دادند. در این پژوهش نقش مثبت دانش ضمنی بر خلاقیت و نوآوری سازمانی تأیید شد. پژوهشگران مزبور معتقدند دانش ضمنی به‌عنوان محرکی مهم در فرآیند خلاقیت و نوآوری نقش مهمی را به‌عنوان یک منبع سازمانی و عامل موفقیت در سازمان ایفا می‌کند. در این پژوهش، این نقش در مدیریت نوآوری با توجه به نوع خلاقیت موردنیاز، نوع

1. Odor
2. Alksasbeh & Alqaralleh
3. Piera, Roberto & Emilio

سازمانی، کارکنان تمایل بیشتری برای تسهیم دانش دارند و در انتقال دانش و تجربه‌های پنهان و آشکار خود، مشارکت بیشتری خواهند داشت. سازمان‌ها با ایجاد فرهنگ حمایت‌کننده از تبادل دانش، زمینه مناسبی برای تسهیم ایده‌ها، پیشنهادهای و تجربه‌های نهفته کارکنان فراهم می‌کنند و پیامدهای مثبت آن در راستای توسعه کارایی و اثربخشی فعالیت‌های سازمانی بهره‌مند می‌شوند. توجه سازمان‌ها به اهمیت فرآیند یادگیری در توسعه توانمندی و شایستگی کارکنان خود نشان‌دهنده نقش مهم انتقال دانش در این زمینه است.

سرکریکیتیکال و سینگتای^۲ (۲۰۱۴) پژوهشی با عنوان "فرهنگ یادگیری سازمانی و معنویت محیط کار: آیا رفتار اشتراک دانش، حلقه مفقوده‌ای است؟" انجام دادند. این محققان در پژوهش خود نشان دادند که فرهنگ یادگیری سازمانی تأثیر قوی و مثبتی بر تسهیم دانش کارکنان دارد.

فرضیه‌های و مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ ارائه شده است. این مدل به بررسی تأثیر فرهنگ یادگیری به‌عنوان متغیر اصلی پژوهش بر انتقال دانش ضمنی به‌عنوان متغیر وابسته اختصاص دارد و متغیر فرهنگ یادگیری را با چهار بعد یادگیری مستمر، یادگیری گروهی، نظام تسهیم دانش و رهبری راهبردی توصیف می‌کند. این چهار مؤلفه براساس مدل واتکینز و مارسیک (۲۰۰۳) انتخاب شده‌اند. به عقیده آن‌ها سازمان‌هایی که برای یادگیری ارزش قائل هستند این ارزشمندی خود را در هفت بعد نشان می‌دهد که مؤلفه‌های فردی از این مدل حذف شده‌اند و تمرکز پژوهش بر روی مؤلفه‌های سازمانی استوار شده است.

بنابراین، فرضیه اصلی پژوهش عبارت است از بررسی تأثیر فرهنگ یادگیری بر انتقال دانش ضمنی. این فرضیه در قالب چهار فرضیه فرعی زیر تشریح شده است.

۱- یادگیری مستمر کارکنان سازمان بر انتقال دانش ضمنی میان آن‌ها تأثیر دارد.

مقاله مزبور با شناسایی هفده عامل در فرایند به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان‌ها و دسته‌بندی آن‌ها در قالب سه حوزه فرهنگ‌سازمانی، سامانه و فناوری و راهبردهای مدیریت به تعیین اولویت اهمیت هر یک از این عوامل در حیطه اداره کل موردنظر پرداخته است. درنهایت نیز نتیجه گرفته شد که اهمیت شاخص‌های پیاده‌سازی به ترتیب برای عوامل فرهنگی، عوامل فناورانه و عوامل مدیریتی پراهمیت‌تر است.

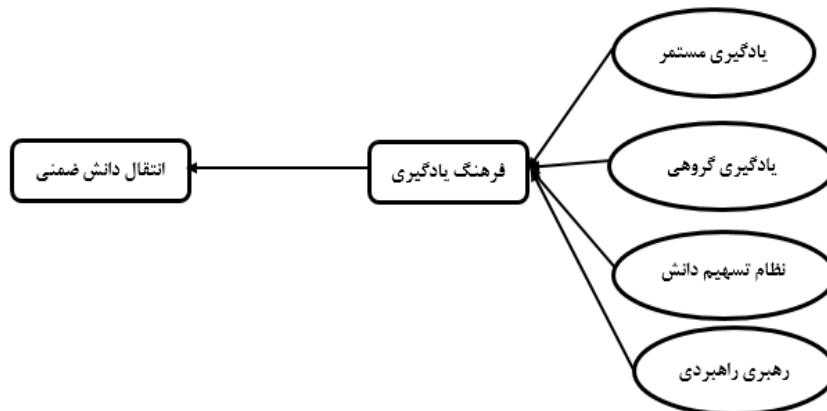
سهرابی، اصغری صارم و عزتی آراسته، (۱۳۹۸)، پژوهشی با عنوان "ارائه مدل مدون‌سازی دانش ضمنی منابع انسانی و شناسایی موانع پیاده‌سازی آن در اداره کل امور اقتصادی و دارایی همدان" انجام داده‌اند. داده‌های این پژوهش از طریق مصاحبه انجام شد و تحلیل داده‌های گردآوری‌شده از این مصاحبه‌ها به شناسایی تعداد ۱۸۶ مضمون فرآیند مدون‌سازی دانش ضمنی و تعداد ۳۱ مضمون در خصوص موانع پیاده‌سازی این فرآیند منجر شد. پس از طبقه‌بندی این مضامین، مراحل فرآیند مدون‌سازی دانش ضمنی شامل شناسایی یا کشف دانش ضمنی، استخراج یا کسب دانش ضمنی، ثبت و ذخیره دانش ضمنی، تسهیم دانش ضمنی و کاربست دانش ضمنی شناسایی شد. بابایی فارسانی، حسنی مقدم و فرهادی (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان "تعامل فرهنگ یادگیری سازمانی با ظرفیت جذب، نوآوری باز و رهبری توانمندساز در شرکت‌های دانش‌بنیان: تحلیل یک مدل میانجی تعدیل‌شده" انجام داده‌اند. هدف از پژوهش مزبور، بررسی اثر رهبری توانمندساز بر نوآوری باز با در نظر گرفتن فرهنگ یادگیری سازمانی و تعدیل‌گری ظرفیت جذب بوده است. این پژوهش با توزیع پرسشنامه و جلب مشارکت ۱۳۱ نفر از مدیران و کارشناسان شرکت‌های دانش‌بنیان استان چهارمحال و بختیاری اجرا شد. یافته‌های پژوهش نشان داد، بیشترین ضریب مسیر و ضریب تعیین مربوط به مسیر رهبری توانمندساز به فرهنگ یادگیری سازمانی بوده است، همچنین فرهنگ یادگیری سازمانی به‌طور کامل، رابطه بین رهبری توانمندساز و نوآوری باز داخلی را میانجی‌گری نموده است.

جو و جوو^۱ (۲۰۱۱) پژوهشی با عنوان "تسهیم دانش: تأثیر فرهنگ سازمان یادگیرنده، تعهد سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی" انجام داده‌اند. این محققان در پژوهش مزبور نشان دادند که در صورت وجود فرهنگ یادگیری

۴- رهبری راهبردی در سازمان بر انتقال دانش ضمنی میان کارکنان تأثیر دارد.

۲- یادگیری گروهی کارکنان سازمان بر انتقال دانش ضمنی میان آن‌ها تأثیر دارد.

۳- ایجاد نظامی برای اشتراک یادگیری در سازمان بر انتقال دانش ضمنی میان کارکنان تأثیر دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

استفاده شده و ساختار سؤالات آن به شرح جدول ۱ بوده است. اگرچه پرسشنامه‌های مورد استفاده استاندارد می‌باشند اما روایی و پایایی آن‌ها مجدداً مورد ارزیابی قرار گرفت. برای سنجش روایی از نظر خبرگان و برای ارزیابی پایایی، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که مقادیر آن نیز در جدول ۱ گزارش شده و با توجه به آن که ضرایب محاسبه شده از ۰٫۷ بیشتر می‌باشند پایایی پرسشنامه مورد تأیید است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون همبستگی و رگرسیون انجام شده است. این داده‌ها در محیط نرم‌افزار اس.پی.اس.اس. مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند.

روش‌شناسی پژوهش

با توجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش، می‌توان آن را از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش، پژوهشی توصیفی-پیمایشی به حساب آورد. جامعه آماری این پژوهش کارکنان اداری فرمانداری شهر ساوه و زرنديه به تعداد ۱۴۰ می‌باشند. حجم نمونه، با استفاده از جدول کرجسی-مورگان ۱۰۳ نفر تعیین گردید و نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده انجام شد. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه فرهنگ یادگیری سازمانی (یانگ، ۲۰۰۳) و پرسشنامه انتقال دانش ضمنی (جویا و لهوس ۲۰۱۰) استفاده شده است. برای پاسخ به سؤالات از طیف لیکرت پنج‌عاملی

جدول ۱. ساختار پرسشنامه و ضرایب پایایی آن

متغیر	تعداد سؤالات	ضریب پایایی
فرهنگی یادگیری	۳	۰/۸۳۴
یادگیری گروهی	۳	۰/۷۰۸
ایجاد نظامی جهت اشتراک یادگیری	۳	۰/۸۹۹
رهبری راهبردی	۳	۰/۸۹۴
انتقال دانش ضمنی	۵	۰/۷۸۰

جمع‌آوری شد که توزیع فراوانی آن‌ها برحسب سن، میزان تحصیلات و جنسیت در جدول ۲ درج شده است.

یافته‌های پژوهش

مطابق حجم نمونه برآورد شده، تعداد ۱۰۳ پرسشنامه

جدول ۲. توزیع فراوانی سن، میزان تحصیلات و جنسیت پاسخ‌دهندگان (درصد)

جنسیت		سن		مدرک تحصیلی	
فراوانی	طبقه	فراوانی	طبقه	فراوانی	طبقه
۶۳/۱	مرد	۲۳/۲	کمتر از ۳۰	۶/۸	کاردانی و کمتر
۳۶/۹	زن	۴۷/۱	۳۰ تا ۴۰	۵۹/۲	کارشناسی
		۲۱/۶	۴۰ تا ۵۰	۳۰/۱	کارشناسی ارشد
		۸/۱	بالتر از ۵۰	۳/۹	دکتری

همچنین تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش براساس پارامترهای مرکزی (میانگین، میانه، مد) و پارامترهای پراکندگی (انحراف معیار، واریانس) برای عامل‌های اصلی پژوهش در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد نمونه	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	واریانس
یادگیری مستمر	۱۰۳	۳/۳۳	۳/۶۶	۴,۰۰	۲۹۰/۰۰	۰/۵۶۱
یادگیری گروهی	۱۰۳	۳/۹۲	۴/۰۰	۳/۷۵	۳۴/۱۲۵	۰/۴۱۳
نظام تسهیم یادگیری	۱۰۳	۳/۹۶	۴/۰۰	۴/۰۰	۳۴۵/۰۰	۰/۳۰۸
رهبری راهبردی	۱۰۳	۳/۲۷	۳/۳۳	۴/۰۰	۲۶۴/۶۷	۰/۵۹۳
انتقال دانش ضمنی	۱۰۳	۴/۰۴	۴/۰۰	۴/۷۵	۳۵۲/۰۰	۰/۳۰۳

در این پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها استفاده شده است. نتایج آزمون مزبور در جدول ۴ نشان داده شده است. از آنجا که در تمامی موارد مقدار معنی‌داری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است؛ پس داده‌ها نرمال می‌باشند و می‌توان از آزمون‌های پارامتری برای تحلیل آن‌ها استفاده کرد.

جدول ۴. آزمون نرمال بودن داده‌ها

متغیرها	یادگیری مستمر	یادگیری گروهی	نظام تسهیم یادگیری	رهبری راهبردی	انتقال دانش ضمنی
تعداد داده	۱۰۳	۱۰۳	۱۰۳	۱۰۳	۱۰۳
کولموگروف-اسمیرنوف	۰/۰۲۵	۲/۰۴۸	۲/۸۳۶	۱/۴۱۲	۱/۸۸۶
معنی‌داری	۰/۴۱۸	۰/۵۵۳	۰/۷۴	۰/۰۵۷	۰/۱۶۳

در ابتدا به منظور بررسی وجود ارتباط و نیز میزان آن بین دو متغیر، از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. این آزمون هنگامی مورد استفاده قرار می‌گیرد که متغیرهای مورد

بررسی از نوع رتبه‌ای (لیکرت) باشند. در جدول مقدار ضریب همبستگی هر یک از مؤلفه‌ها با انتقال دانش ضمنی بررسی شده است.

جدول ۵. نتایج آزمون همبستگی

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری	نتیجه‌گیری	جهت رابطه
یادگیری مستمر	۰/۶۷۴	۰/۰۰	وجود رابطه	مستقیم
یادگیری گروهی	۰/۴۲۵	۰/۰۰	وجود رابطه	مستقیم
نظام تسهیم یادگیری	۰/۴۴۴	۰/۰۰	وجود رابطه	مستقیم
رهبری راهبردی	۰/۶۷۹	۰/۰۰	وجود رابطه	مستقیم

است یا به عبارت دیگر، با افزایش هریک از آن‌ها میزان انتقال دانش ضمنی میان آن‌ها نیز افزایش می‌یابد. در ادامه پژوهش به منظور سنجش مجدد، از تحلیل رگرسیون خطی ساده جهت بررسی فرضیات استفاده شده است. متغیر وابسته در تمام معادلات، انتقال دانش ضمنی است.

با توجه به آنکه در کلیه سطرها، مقدار سطح معنی‌داری آزمون از ۰/۰۵ کمتر است. بنابراین، می‌توان گفت که فرض صفر آماری با سطح خطای ۵٪ رد شده و به عبارت دیگر، در خصوص هر یک از متغیرهای پژوهش با اطمینان ۹۵٪ می‌توان وجود رابطه بین آن‌ها با انتقال دانش ضمنی را مورد تأیید قرار داد. با توجه به ضرایب همبستگی حاصله می‌توان گفت که رابطه بین این آن‌ها نیز مستقیم

جدول ۶. نتایج آزمون رگرسیون

متغیر مستقل	یادگیری مستمر	یادگیری گروهی	نظام تسهیم یادگیری	رهبری راهبردی
ضریب تعیین	۰/۴۴۸	۰/۲۳۲	۰/۴۶۴	۰/۶۷۱
خطای معیار	۰/۴۰۶	۰/۴۷۹	۰/۴۸۴	۰/۴۰۵
سطح معنی‌داری (sig)	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱
ضریب ثابت	۲/۴۲	۲/۴۲	۲/۲۳	۲/۲۸
ضریب رگرسیونی	۰/۴۸۶	۰/۴۱۳	۰/۴۵۸	۰/۴۵۷
ضرایب استاندارد شده	۰/۶۶۸	۰/۴۸۱	۰/۴۶۴	۰/۶۷۱
دوربین واتسون	۲/۰۰	۲/۱۹	۲/۲۲	۲/۰۴

فرضیه اصلی پژوهش اثبات شد. به عبارت دیگر، می‌توان با سطح اطمینان ۹۵٪ نتیجه گرفت که با افزایش فرهنگ یادگیری در سازمان میزان انتقال دانش ضمنی میان کارکنان نیز افزایش می‌یابد و فرهنگ یادگیری سازمانی دارای اثر مثبت و معنی‌داری بر روی انتقال دانش ضمنی است.

پیشنهادها

بر مبنای اثبات فرضیه اول پژوهش یعنی تأثیر یادگیری مستمر کارکنان سازمان بر انتقال دانش ضمنی میان آن‌ها به مدیران پیشنهاد می‌شود ابزارها و زمینه‌های مناسب جهت بسط و توسعه فرهنگ یادگیری در اختیار کارکنان و رهبران سازمان قرار گیرد و زمینه‌هایی فراهم شود تا افراد در امر یادگیری به یکدیگر کمک کنند. آن‌ها باید زمان و انگیزه کافی برای کارکنان در جهت ارتقای یادگیری در محیط کارشان را به‌گونه‌ای فراهم کنند که کارکنان زمان کافی برای انتقال دانش خود به دیگران و دریافت دانش از دیگران برخوردار باشند.

با اثبات فرضیه دوم پژوهش مبنی یادگیری گروهی کارکنان سازمان بر انتقال دانش ضمنی میان آن‌ها، تأکید بر این نکته ضروری است که باید شرایطی در سازمان‌ها فراهم شود تا کارکنان هنگام تسهیم اطلاعات با همکاران خود احساس امنیت کنند و به افرادی که از دانش ضمنی مورد نیاز برخوردارند بدون توجه به سطح سلسله‌مراتبی دسترسی لازم وجود داشته باشد. جو چنین سازمانی باید به‌گونه‌ای آرایش یابد که مدیران و کارکنان سازمان خواستار رایزنی با هم باشند و در واقع از طریق همفکری با یکدیگر به اجماع برسند و

در مدل رگرسیونی ابتدا از اعتبار داده‌های گردآوری شده اطمینان حاصل شد. مقادیر آماره آزمون دوربین واتسون برای مدل رگرسیونی در حدود عدد ۲ بود که این اطمینان را برای محقق ایجاد می‌کند که داده‌ها از اعتبار کافی برخوردار هستند بنابراین آزمون رگرسیون از اعتبار کافی برخوردار است و با توجه به اینکه اعتبار آزمون یا همان مقدار معنی‌داری از ۰/۰۵ کمتر است. بنابراین، رابطه رگرسیونی برقرار است و می‌توان گفت که کلیه مؤلفه‌های متغیر مستقل پژوهش بر انتقال دانش ضمنی میان آن‌ها تأثیر دارد و ضرایب رگرسیونی نیز حاکی از تأثیر مستقیم یادگیری مستمر کارکنان سازمان بر انتقال دانش ضمنی میان آن‌ها است.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش درصدد بررسی تأثیر فرهنگ یادگیری سازمانی کارکنان سازمان بر انتقال دانش ضمنی میان آن‌ها بود و در قالب چهار بعد یادگیری مستمر کارکنان سازمان، یادگیری گروهی کارکنان سازمان، نظام تسهیم یادگیری در سازمان و رهبری راهبردی در سازمان به بررسی این تأثیر پرداخت. داده‌های پژوهش از طریق توزیع پرسشنامه بین ۱۰۳ نفر از کارکنان فرمانداری ساوه و زرن‌دیه جمع‌آوری شده و همبستگی داده‌ها بررسی شد. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش نشان داد هر چهار متغیر مزبور یعنی یادگیری مستمر کارکنان سازمان، یادگیری گروهی کارکنان سازمان، نظام تسهیم یادگیری در سازمان و رهبری راهبردی در سازمان بر انتقال دانش ضمنی در سازمان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارند و بدین ترتیب

سازمان‌ها توصیه می‌شود تلاش کنند نقش مرشد و مربی را برای کارکنان خود بازی کنند؛ همواره خود به دنبال یادگیری بوده و سازمان را به سوی سازمانی یادگیرنده و رقابتی و پویا هدایت کنند. با جمع‌بندی موارد فوق و براساس اثبات فرضیه اصلی پژوهش (تأثیر فرهنگ یادگیری سازمانی کارکنان سازمان بر انتقال دانش ضمنی میان آن‌ها) پیشنهاد می‌شود که به افراد خوش‌ذوق و خلاق و دارای ابتکار عمل در سازمان‌ها، توجه بیشتری شود و زمینه‌های افزایش و نیز انتقال یادگیری در میان کارکنان سازمان فراهم شود. همچنین از کارکنانی که ریسک حساب‌شده‌ای دارند حمایت شود و زمان لازم برای یادگیری به کارکنانی که زمان بیشتری برای آن نیازی دارند اختصاص داده شود.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی، موضوعاتی همچون بررسی نقش فرهنگ یادگیری در افزایش توانمندسازی در سازمان‌ها، بررسی اثرات شیوه‌های انتقال دانش ضمنی بر توانمندسازی کارکنان و بررسی اثرات هوش هیجانی کارکنان بر انتقال دانش ضمنی مورد توجه قرار گیرد.

فرهنگ سازمان به‌گونه‌ای باشد که افراد از کار همکاران خود سؤال کنند. در این سازمان‌ها شرایط به‌گونه‌ای باشد که گروه‌ها و تیم‌های کارکنان در تعیین اهداف خود آزادی عمل داشته باشند و این گروه‌ها باید بتوانند بعد از مباحث گروهی در افکار و نظرات خود تجدیدنظر نمایند و سازمان نیز به کارکنان خود این امنیت خاطر را بدهد که براساس پیشنهادهای و نظرات آن‌ها عمل می‌کند.

تأیید فرضیه سوم، تأثیر ایجاد نظامی برای اشتراک یادگیری در سازمان بر انتقال دانش ضمنی میان کارکنان را اثبات کرد. بر اساس چنین نتیجه‌ای، بدیهی است که می‌بایستی زمان و منابع و شرایط کافی و نیز سیستم‌هایی جهت آموزش افراد در جهت به اشتراک گذاشتن تجربیات و نیز ایده‌های نو و بدیع و نیز آموزش و یادگیری افراد فراهم شد. همچنین ضروری است که در هر سازمانی، سیستم‌هایی جهت اندازه‌گیری نتایج بین عملکرد موجود و عملکرد مورد انتظار وجود داشته باشد و این سیستم‌ها نتایج حاصله خود را در میان کارکنان سازمان به اشتراک بگذارند و کارکنان را تشویق به تبادل نظر پیرامون نتایج حاصله بکنند.

اثبات تأثیر رهبری راهبردی در سازمان بر انتقال دانش ضمنی میان کارکنان موضوع فرضیه چهارم بود که بر این اساس به رهبران

Reference

- Alksasbeh, M. & Alqaralleh, B. (2018). Factors that Influence the Success of Knowledge Management Implementation in Jordanian Higher Education Institutions. *Research. Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 15(7), 249-260.
- Babae farsani, M., Hasani Moghadam, S., & Farhadi, F. (2021). The interaction of Open Innovation with Absorptive Capacity, Leadership, and Organizational Learning Culture in Knowledge-Based Companies: Analyzing a moderated mediation model. *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*, 4(12), 197-228. (In Persian)
- Behnami, J. (2005). Organizational Learning. *Tadbir*, 161, 19-25. (In Persian)
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Boston: Harvard Business School Press.
- De Weerd-Nederhof, P.C., Pacitti, B.J., Gomes, J.F., da Silva Gomes, J.F., & Pearson, A.W. (2002). Tools for the improvement of organizational learning processes in innovation. *Journal of workplace learning*, 14(8), 320-331.
- Fathian, M., Beyg, L., & Ghavamifar, A. (2006). The role of tacit knowledge management in creativity and innovation. *Tadbir*, 164, 12-18. (In Persian)
- Ghorbanizadeh, V., & Khaleghinia, S. (2009). Effects of implicit knowledge transfer on employees' empowerment. *Journal of human resource management research*, 1(2), 85-105. (In Persian)
- Jo, S. J., & Joo, B. K. B. (2011). Knowledge Sharing: The Influences of Learning Organization Culture, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(3), 353-364.
- Makvandi, M., & Mehralizadeh, Y., & Hosseinpour, M. (2019). A knowledge management study of managers and employees of the manufacturing companies of Arvand Free Zone using the Grounded Theory. *Library and information science*, 21(4), 162-200. (In Persian)
- Mohammadi Fateh, A., Sobhani, M.S., & Mohamadi, D. (2008). *Knowledge Management*. Tehran: Payam-e Pooya. (In Persian)
- Mohammadi, M., & Sohrabi, T. (2017). The Impact of Organizational Learning Culture on Empowerment: Mediated by Tacit Knowledge Sharing. *Public Administration Perspective*, 8(4), 155-173. (In Persian)

- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge creating company*. UK: Oxford university press Oxford.
- Odor, H. (2018). Knowledge Management. *Journal of Business & Financial Affairs*, 7(2), doi: 10.4172/2167-0234.1000335
- Pantouvakis A, & Bouranta, N. (2013), The link between organizational learning culture and customer satisfaction, *Learn Organ*. 20(1), 48-64.
- Piera, C., Roberto, C., & Emilio, E. (2018). How to deal with knowledge management misalignment: a taxonomy based on a 3D fuzzy methodology. *Journal of Knowledge Management*, 22(3), 538-566.
- Polanyi, M. (1969). *Knowing and being*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Polanyi, M. (2015), *Personal Knowledge towards a Post-Critical Philosophy*. Chicago: The University of Press.
- Sohrabi, R., Asghari Sarem, A., & Ezzati Arasteh, F. (2020). An implicit knowledge codification model and identify barriers to its implementation in Hamadan Administration of Economic Affairs and Finance. *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*, 3(9), 137-166. (In Persian)
- Sorakraikitikul, M., & Siengthai, S. (2014). Organizational learning culture and workplace spirituality: Is knowledge-sharing behaviour a missing link?. *The Learning Organization*, 21(3), 175-192.
- Watkins, K., Marsick, V., & Yang, B. (2004). The construct of the learning organization: Dimension, measurement, and validation. *Human resource development quarterly*, 15(1), 33-35.
- Yousefi Gorji, N., Esmaeilpour, M., Islambolchi, A., Rabiee mandejin, M., & Amirkabiri, A. (2019). Key Factors of Successful Implementation of Knowledge Sharing (Case Study: Education Office of Mazandaran Province). *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*, 2(6), 139-179. (In Persian)



دانشگاه پیام نور

فرم اشتراک

علاقه‌مندان به اشتراک فصلنامه «مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی»، مبلغ ۲۰۰/۰۰۰ ریال جهت اشتراک سالانه نشریه به شماره حساب ۷-۲۱۷۸۶۰۹۰۰۱۰ نزد بانک ملی با معادل شبای متمرکز: IR۴۲۰۱۷۰۰۰۰۰۰۰۰۲۱۷۸۶۰۹۰۰۱۰۰۷ شعبه بنفشه (پاسداران) تهران واریز نموده و اصل فیش آن را به همراه این فرم، پس از تکمیل، از طریق پست سفارشی، به نشانی: «قم- میدان جهاد- خیابان شصت متری شهدای پست- ص. پ: ۳۱۱-۳۷۱۸۵»، ارسال نمایند.

نام:

نام خانوادگی:

نشانی:

کد پستی:

شماره همراه:

شماره ثابت:

آدرس الکترونیکی:

Table of Contents

The Impact of Unreliable Information on Users' Decisions in Data Retrieval	11
Maryam Golshani, Sorayya Ziaei	
The Relationship between Organizational Learning with Managers Transformational Leadership and Performance of Librarians in Isfahan Public University Libraries	25
Vajihe Falahati Paiin Darvazeh, Ahmad Shabani, Seyed Ali Siadat	
The Relationship between Knowledge Management and Effective Technology Transfer (Case Study: Knowledge-Based Centers and Manufacturing Industries of Tehran)	37
Vadood Javan Amani, Hamid Akbari	
Investigating the Relationship between Parents' Information Literacy and Achievement of Elementary School Students	49
Tahereh Roshani	
Investigating the Relationship between the Dimensions of Managers 'Ethical Leadership and Librarians' Responsibility Academic libraries	59
Mansour Torkiantabar	
Examination the Effect of Organizational Learning Culture on Explicit Knowledge Transference (Case study: Employees of Saveh & Zarandieh Governorship)	69
Mohammadmahdi Mohtadi, Mryam Naderi	

Payame Noor University Research Journals' Publication Ethics

This publication ethics is a commitment which draws up some moral limitations and responsibilities of research journals. The text is adapted according to the “Standard Ethics”, approved by the Ministry of Science, Research and Technology, and the publication principles of Committee on Publication Ethics (COPE).

1. Introduction

Authors, Reviewers, editorial boards and editor-in-chiefs ought to know and commit all principles of research ethics and related responsibilities. Article submission, review of reviewers and editor-in-chief's acceptance or rejection, are considered as journals law compliance otherwise the journals have all the rights.

2. Authors Responsibilities

- Authors should present their works in accordance with journal's standards and title.
- Authors should ensure that they have written their original works/researches. Their works/researches should also provide accurate data, underlying other's references.
- Authors are responsible for their works' accuracy.

Note 1: Publishing an article is not known as acceptance of its contents by journal.

- Duplicate submission is not accepted. In other words, none of the article's parts, should not carry on reviewing or publishing elsewhere.
- Overlapping publication, where the author uses his/her previous findings or published date with changes, is rejected.
- Authors are asked to have authors' permission for an accurate citation. When using ones direct speech, a quotation mark (“”) is necessary.
- Corresponding author should ensure that the complete information of all involved authors in the article.

Note 2: Do not write the statement of “Gift Authorship” and do not omit the statement of “Ghost Authorship”.

- Corresponding author is responsible for the priorities of co-authors after their approval.
- Paper submission means that all of the authors have satisfied whole financial and local supports and have introduced them.
- Author (s) is/are responsible for any fault or inaccuracy of the article and in this case, journal's authorities should be informed immediately.
- Author (s) is/are asked to provide and reserve raw data one year after publication, in order to be able to respond journal audiences' questions.

3. Research and Publication Misconduct

Author (s) should avoid the research and publication misconduct. If some cases of research and publication misconduct occur within each steps of submission, review, edition or publication, journals have the right to legal action. The cases are listed as below:

- **Fabrication:** Fabrication is the practice of inventing data or results and reporting them in the research. Both of these misconducts are fraudulent and seriously alter the integrity of research. Therefore, articles must be written based on original data and use of falsified or fabricated data is strongly prohibited.
- **Falsification:** Falsification is the practice of omitting or altering research materials, equipment, data, or processes in such a way that the results of the research are no longer accurately reflected in the research record.
- **Plagiarism:** Plagiarism is the act of taking someone else's writing, conversation, idea, claims or even

definitions

- **False Attribution:** It represents that a person is the author of a work but she/ he was not involved in the research.

4. Reviewers' Responsibility

Reviewers must consider the followings:

- Qualitative, contextual and scientific study in order to improve articles' quality and content.
- To inform editor-in-chief when accepts or reject the review and introduce an alternative.
- Should not accept the articles which consider the benefits of persons, organizations and companies or personal relationships; also the articles which she/he, own, contributed in its writing or analyze.
- The reviewing must be carried out upon scientific documents and any self, professional, religious and racial opinion is prohibited.
- Accurate review and declaration of the article's strengths and weaknesses through a clear, educational and constructive method.
- Responsibility, accountability, punctuality, interest, ethics adherence and respect to others' right.
- Not to rewrite or correct the article according to his/her personal interest.
- Be sure of accurate citations. Also reminding the cases which haven't been cited in the related published researches.
- Avoid of express the information and details of articles.
- Reviewers should not benefit new data or contents in favor of/against personal researches; even for criticism or discrediting the author (s). The reviewer is not permitted to reveal more details after a reviewed article being published.
- Reviewer is prohibited to deliver an article to another one for reviewing except with permission of editor-in-chief. Reviewer and co-reviewer's identification should be noted in each article's documents.
- Reviewer shouldn't contact with the author (s). Any contact with the authors should be made through the editorial office.
- Trying to report "research and publication misconduct" and submitting the related documents to editor-in-chief.

5. Editorial Board Responsibilities

- Journal maintenance and quality improvement are the main aims of editorial board.
- Editorial board should introduce the journal to universities and international communities and publish the articles of other universities and international societies on their priority.
- Editorial board must not have quota and excess of their personal article publishing.
- Editorial board is responsible for selecting the reviewers as well as accepting or rejecting on article after reviewers' comments.
- Editorial board should be well-known experts with several publications. They ought to be responsible, accountable, truth, adhere to professional ethics and contribute to improve journal aims.
- Editorial board is expected to have a database of suitable reviewers for journal and to update the information regularly.
- Editorial board should try to aggregate qualified moral, experienced and well-known reviewers
- Editorial board should welcome deep and reasonable reviews, and prevent superficial and poor reviews, and deal with one-sided and contemptuous reviews.
- Editorial board should record and archive the whole review's documents as scientific documents and to keep confidentially the reviewers' name.
- Editorial board must inform the final result of review to corresponding author immediately.
- Editorial board should keep the article's contents confidentially and do not disclose its information to others.
- Editorial board ought to prevent any conflict of interests due to any personal, commercial, academic and financial relations which may impact on accepting and publishing the presented articles.
- Editor-in-chief should check each type of research and publication misconduct which reviewers report seriously.
- If a research and publication misconduct occurs in an article, editor-in-chief should omit it immediately and inform indexing databases or audiences.
- In the case of being a research and publication misconduct, editorial board is responsible to represent a corrigendum to audiences rapidly.
- Editorial board must benefit of audiences' new ideas in order to improve publication policies, structure and content quality of articles.

References

1. "Standard Ethics", approved by Vice-Presidency for Research & Technology, the Ministry of Science, Research and Technology
2. Committee on Publication Ethics, COPE Code of Conduct, [www. publicationethics. org](http://www.publicationethics.org)

**Quarterly Journal of
Knowledge and Information Management**

Vol. 7, No. 3, Fall (Series 27) 2020

ISSN: 2383-1049

E-ISSN: 2538-5356

Publisher: Payame Noor University

Director: Saeed Ghaffari

Editor in Chief: Morteza Kokabi

Executive Director and Technical Editor: Ali Biranvand

English Text Editing: Afshin Mousavi Chelak

Typesetting, Editor & Cover Designer: Ziba Mohammadzadeh
Reveshti

Website: <http://religion.journals.pnu.ac.ir>

E-Mail: lib.journals@pnu.ac.ir

Price Per issue: 50000 Rial

Counts: 25

Editorial Board

M. Tavakolizadeh Ravari (Associate Professor, Yazd University)

M. Hasanzadeh (Prof. Tarbiat Modares University)

H. Sharif Moghaddam (Prof. Payam Noor University)

A. Shabani (Prof. Esfahan University)

H. Nourmohammadi (Associate Prof. Shahed University)

M. Ghane (Associate Prof. Regional Information Center for Science and
Technology)

F. Sohieli (Associate Prof. Payame Noor University)

M. Kokabi (Prof. Shahid Chamran University)

J. Mehrad (Prof. Regional Information Center for Science and Technology)

A. Mousavi Chelak (Associate Prof. Payame Noor University)

A. Noroozi Chakoli (Associate Prof. Shahed University)

M. Nokarizi (Associate Prof. Ferdowsi University of Mashhad)

Z. Zahedi (Research Group at CWTS (Leiden University))

This quarterly is indexed in the following databases:

- Islamic World Science Citation Database ([www. Isc. Gov. Ir](http://www.Isc.Gov.Ir))
- Noor Magazine ([www. Noormags.com](http://www.Noormags.com))
- Database of publications of the country ([www. Magiran.com](http://www.Magiran.com))
- Knowledge Reference Database (Civilica) ([www. Civilica.com](http://www.Civilica.com))

Address: Qom- Jahad Square- Emamzadeh Seyed Ali Square- Shoahadaye
Post Street. Mailbox: 37185-311.