

نوآوری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز و دانشگاه علوم پزشکی شیراز*

مرضیه دژم‌خوی^۱، مرتضی محمدی‌استانی^۲، احمد شعبانی^۳، سعید رجایی‌پور^۴

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: نوآوری سازمانی مستلزم تبدیل ایده‌ها به اشکال قابل استفاده سازمانی است و این ایده برای پیشبرد عملکرد سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد. هدف مطالعه حاضر تعیین میزان نوآوری سازمانی (اداری و فنی) در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر شیراز (دانشگاه شیراز و دانشگاه علوم پزشکی شیراز) بود.

روش بررسی: نوع مطالعه حاضر توصیفی-پیمایشی، و جامعه پژوهش شامل تمام مدیران و کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر شیراز در سال ۱۳۹۰-۱۳۹۱ خورشیدی بود (۱۵۱ نفر) که با استفاده از فرمول نمونه‌گیری Cochran تعداد ۸۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم بود. ابراز گردآوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته بوده که روایی آن توسط متخصصین تایید و پایایی آن با استفاده از Cronbach's alpha محاسبه شد ($\alpha = 0/93$). تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام گرفت.

یافته‌ها: وضعیت نوآوری سازمانی و دو مولفه نوآوری اداری و فنی در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر شیراز بالاتر از حد متوسط است ($3/42 \pm 0/66$)، اما تفاوت بین میانگین مؤلفه‌های نوآوری سازمانی (اداری و فنی) معنادار بود ($P \leq 0/05$). همچنین بین نظرات آزمودنی‌ها درخصوص نوآوری سازمانی بر اساس متغیرهای جمعیت‌شناختی جنسیت، رشته تحصیلی، سابقه خدمت، و سطح تحصیلات تفاوت معناداری مشاهده نشد ($P < 0/05$)، اما در متغیر دانشگاه و نوع کار در کتابخانه تفاوت مشاهده شده در مولفه نوآوری اداری معنادار بود ($P \leq 0/05$). به عبارت دیگر مدیران میزان نوآوری اداری را بیشتر از کارمندان بخش خدمات عمومی و خدمات فنی می‌دانند.

نتیجه‌گیری: با توجه به اهمیت روزافزون نوآوری در سازمان‌ها، کتابخانه‌های دانشگاهی نیز از اهمیت ویژه‌ای در این مورد برخوردار شده‌اند. مدیریت کتابخانه‌های دانشگاهی با ایجاد محیط کاری مناسب برای کتابداران و کارکنان خود می‌تواند آرایه خدمات خود را بهبود بخشیده و نیازهای اطلاعاتی مراجعه‌کنندگان را بهتر برآورده سازد.

واژه‌های کلیدی: نوآوری سازمانی؛ دانشگاه‌ها؛ کتابخانه‌ها

پذیرش مقاله: ۹۴/۰۳/۲۴

اصلاح نهایی: ۹۳/۰۳/۱۳

دریافت مقاله: ۹۳/۱۰/۴

ارجاع: دژم‌خوی مرضیه، محمدی‌استانی مرتضی، شعبانی احمد، رجایی‌پور سعید. نوآوری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز و دانشگاه علوم پزشکی شیراز. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۴؛ ۱۲(۵): ۶۱۵-۶۲۴

*- این مقاله حاصل پایان‌نامه دانشجویی در مقطع کارشناسی ارشد می‌باشد.

۱- کارشناس ارشد، علم اطلاعات و دانش‌شناسی، مرکز منطقه‌ای اطلاع‌رسانی علوم و فناوری، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

۲- دانشجوی دکتری، علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران (نویسنده مسؤول)

Email: Morteza_mohamadi64@yahoo.com

۳- استاد، علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

۴- دانشیار، علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

مقدمه

نوآوری یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت، مزیت رقابتی و توسعه اقتصادی سازمان‌ها محسوب می‌شود. امروزه بیشتر سازمان‌ها با محیطی پویا روبرو هستند که به وسیله تغییرات تکنولوژیکی سریع، چرخه تولید کوتاه‌مدت و جهانی شدن مشخص می‌شوند. سازمان‌ها به ویژه نیاز دارند که بیشتر خلاق و نوآور باشند تا بتوانند به بقای خود ادامه داده، رشد کنند و رقابت نمایند (۱). نوآوری موضوعی فراتر از تحقیق و توسعه و بکارگیری تکنولوژی است، نوآوری می‌تواند از تغییرات عمده تا میلیون‌ها تغییر جزئی گسترش یابد که سبب بهبود فعالیت‌های سازمان‌ها می‌شود. اما در رابطه با بهترین و کاربردی‌ترین روش برای رسیدن به نوآوری گسترده سازمانی اتفاق نظر کافی وجود ندارد. فقدان نمونه معتبر و عدم اجرای نوآوری‌های قابل قبول جهانی، از جمله عواملی هستند که استفاده بهینه از نوآوری را در بیشتر سازمان‌ها به تاخیر انداخته است (۲). لزوم بهبود بخشیدن عملکرد یکی از اصلی‌ترین دلایلی است که سازمان‌ها را وادار می‌کند تا به سوی نوآوری حرکت کنند. بهبود شیوه‌های ارائه خدمات، توانایی بیشتر در تولید و همچنین توسعه طیف وسیعی از محصولات و شیوه‌های سازمانی جدید از جمله مواردی است که چنانچه به صورت نوآورانه دنبال شود، این امکان را فراهم می‌آورد تا توانایی سازمان‌ها برای کسب و خلق دانش جدید که منجر به سایر نوآوری‌ها می‌شود، افزایش یابد. با مرور تعریف‌های نوآوری مشخص می‌شود که جدید بودن یا بهبود خدمات، و روش‌های سازمانی به عنوان حداقل شرط‌های لازم برای قرار گرفتن هر سازمان در جرگه سازمان‌های نوآور مورد تأکید قرار گرفته است.

نوآوری سازمانی اختراع تازه‌ای از دانش یا توسعه اطلاعات تازه مانند مفهوم، تئوری یا فرضیه است. به بیان دیگر نوآوری سازمانی به معنای چیزی جدید برای استفاده می‌باشد و مستلزم تبدیل ایده‌ها به اشکال قابل استفاده سازمانی است و این ایده برای پیشبرد عملکرد سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد (۳). نوآوری سازمانی شامل نوآوری اداری و نوآوری

فنی است. می‌توان گفت نوآوری سازمانی تغییر سازمانی برای پاسخ به محیط خارجی و یا نفوذ بر آن است. بر اساس تعریف‌های گوناگونی که از نوآوری سازمانی ارائه شده است، دسته‌بندی‌های متفاوتی برای نوآوری سازمانی ارائه شده است از جمله دسته‌بندی Zaltman و Duncan سال ۱۹۷۳ میلادی (۴)، Evan و Damanpour سال ۱۹۸۴ میلادی (۵)، Perri سال ۱۹۹۳ میلادی (۶) و Moore و Benbasat سال ۱۹۹۴ میلادی (۷). اما وسیع‌ترین طبقه‌بندی نوآوری سازمانی را Damanpour در ۱۹۹۱ میلادی انجام داده و نوآوری سازمانی را به سه دسته اداری و فنی، محصول و فرایند، بنیادی و توسعه‌ای تقسیم کرده است (۱).

یکی از مستعدترین مکان‌ها جهت مدیریت نوآوری، دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی است. در دانشگاه‌ها نیز کتابخانه‌ها به عنوان یکی از بهترین مکان‌ها جهت ارائه خدمات و نوآوری است زیرا که با مراجعه‌کنندگان در ارتباط هستند و جهت ارائه هرچه بهتر این خدمات نیاز به داشتن نوآوری در عرصه آن هستند. انواع نوآوری که در کتابخانه‌ها قابل حصول است را می‌توان بدین گونه شرح کرد:

۱. نوآوری در عرضه کالاها یا خدمات (محصول)؛
۲. نوآوری در جلب مخاطب (بازاریابی)؛
۳. نوآوری در فرآیند؛
۴. نوآوری سازمانی.

انجام اصلاحات قابل توجه در فراهم‌آوری محصول برای نمونه به لحاظ کارایی یا سرعت آن، افزودن عملکردها یا ویژگی‌های جدید به خدمات موجود و یا عرضه خدماتی کاملاً جدید گونه‌هایی از نوآوری در محصول است که می‌تواند در کتابخانه‌ها مصداق داشته باشد. بهبود قابل توجه در خدمات دسترسی به فهرست‌های کتابخانه‌ای به وسیله اینترنت، مانند سرعت دسترسی یا سهولت استفاده از این نوع خدمات یا ارائه خدماتی برای دسترسی بهتر کاربران به متن کامل منابع اطلاعاتی و سهولت تحویل این اطلاعات در شکل و محل مورد نظر را می‌توان نمونه‌های دیگری از نوآوری در محصول در کتابخانه‌های عمومی به شمار آورد (۸). نوآوری در جلب

است که نوآوری سازمانی روشی برای اداره امور کتابخانه‌ها است که پیش‌تر مورد استفاده قرار نمی‌گرفته بلکه در نتیجه تصمیمات راهبردی مدیر کتابخانه به مورد اجرا درآمده است (۸). بکارگیری شیوه‌های جدید برای بهبود بخشیدن به فرآیند یادگیری کارکنان و به اشتراک‌گذاری دانش، راه‌اندازی پایگاه‌های اطلاعاتی با بهترین شیوه‌ها، اتخاذ شیوه‌هایی برای ارتقای کارکنان از طریق تحصیل و نظام‌های کارآموزی، دادن استقلال بیشتر به کارکنان کتابخانه برای تشویق آنها به مشارکت در ایده‌پردازی (۱۱) و اجرای نظام‌های مدیریت کیفیت از جمله موارد دیگری است که می‌تواند در ردیف نوآوری‌های سازمانی در کتابخانه‌ها قابل اجرا باشد (۸). در ایران پژوهش‌های چندی در حوزه نوآوری سازمانی صورت گرفته است، و برخی از این پژوهش‌ها نیز در حوزه کتابخانه‌ها صورت گرفته است. لذا به پژوهش‌هایی که قرابت بیشتری با پژوهش حاضر دارد اشاره خواهد رفت.

بهرامی و همکارانش در پژوهش خود به بررسی نوآوری اداری و تکنیکی در دانشگاه‌های علوم پزشکی و غیرعلوم پزشکی استان اصفهان از دید اعضای هیات علمی پرداختند. نتایج نشان داد که میانگین نمرات نوآوری اداری و تکنیکی در دانشگاه‌های دولتی استان، کمتر از سطح متوسط بود. تحلیل متغیرهای جمعیت‌شناختی نشان داد که نوآوری اداری و تکنیکی به ترتیب در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و دانشگاه صنعتی بیش‌تر از سایر دانشگاه‌های دولتی استان بود. همچنین نوآوری اداری و تکنیکی در اعضای هیات علمی با سابقه کار ۱-۱۰ سال بیشتر از ۱۱-۲۰ سال بود. همچنین نوآوری تکنیکی در اعضای هیات علمی با مرتبه دانشیاری کمتر از سایر اعضا بود (۱۲). ذاکر شهرک در مقاله خود با عنوان مدیریت دانش و نوآوری در عرصه کتابخانه‌های عمومی به بیان این مطلب می‌پردازد که دانش و تخصص فردی یا سازمانی نقش کلیدی در فرآیند نوآوری دارد و می‌توان به روشنی بیان نمود که دانش و تخصص نقطه عطف نوآوری است. از سوی دیگر کتابخانه‌های عمومی باید درباره نحوه بکارگیری فناوری و اینکه فناوری چگونه می‌تواند به

مخاطب (بازاریابی) یکی دیگر از ابعاد نوآوری است که می‌تواند در کتابخانه‌ها از مصداق‌های فراوانی برخوردار باشد. بنابر همین ضرورت امروزه حوزه موضوعی «بازاریابی» به‌طور جدی به پژوهش‌های حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی وارد شده است (۹). زیرا برای مخاطبانی که در دنیای متحول کنونی به سر می‌برند نوآوری در جلب مخاطب می‌تواند ضامن کسب موفقیت در کتابخانه‌ها باشد. از این‌رو کتابخانه‌ها می‌توانند با بکارگیری روش‌های جدید در جلب مخاطب و با ایجاد تغییرات اساسی در تنظیم و ارائه خدمات، معرفی (تبلیغ) خدمات و نحوه و مکان تحویل خدمات در این راه گام بردارند. به این ترتیب هدف از نوآوری در بازاریابی در کتابخانه‌ها را می‌توان در درک بهتر نیازهای گسترده کاربران، گشودن مسیرهای جدید برای دستیابی به اطلاعات یا معرفی منابع اطلاعاتی و خدمات جدید برای افزایش میزان توجه مخاطبان به کتابخانه‌ها خلاصه کرد. نوآوری در بازاریابی باید ایده یا راهبردی جدید در بازاریابی ارائه دهد و این ایده نشان‌دهنده تازگی قابل ملاحظه‌ای در روش‌های موجود بازاریابی در کتابخانه باشد (۱۰). همچنین ایجاد تغییرات اساسی در روش‌ها، تجهیزات یا نرم افزارها، کاهش هزینه یک واحد خدمات یا انتقال اطلاعات، فراهم‌آوری شرایط بهتر برای رزرو کتاب در کتابخانه، بهبود کیفیت در اجرای عملکردهای کتابخانه و موارد دیگری از این قبیل را می‌توان به عنوان نمونه‌هایی از «نوآوری در فرآیند» در کتابخانه‌ها مورد اشاره قرار داد.

نوآوری سازمانی به اجرای روش‌های جدید سازمانی در کتابخانه‌ها باز می‌گردد. این روش‌ها می‌تواند مشتمل بر تغییر در شیوه‌های سامان‌دهی و هدایت امور روزمره، تغییر در روابط بیرونی، کاهش هزینه‌های اجرایی یا هزینه‌های تبادلات، مطلوب شدن محیط کار و در نتیجه بازدهی بیشتر نیروی انسانی، دستیابی به سرمایه‌های غیرقابل داد و ستد همچون دانش تدوین نشده یا کاهش هزینه‌های تولید باشد. باید توجه داشت که ویژگی متمایز نوآوری سازمانی در مقایسه با سایر تغییرات سازمانی که در کتابخانه‌ها به وقوع می‌پیوندد این

نوآوری سازمانی پرداخته و چنین می‌نویسد: نوآوری سازمانی تمایل سازمان برای گسترش یا اصلاح خدمات و محصولات تازه و نیز توفیق سازمان در ارائه این خدمات و محصولات به بازار می‌باشد. بنابراین نوآوری سازمانی به معنای تولید کالا و خدمات تازه جهت پاسخ به یک مصرف‌کننده خارجی و یا پاسخ به نیاز بازار است. او نتیجه می‌گیرد که نوآوری سازمانی ارائه موفق کالا و خدمات تازه به بازار است. او معتقد است که نوآوری سازمانی معنای متفاوتی نسبت به تغییر سازمانی دارد. به عقیده او نوآوری سازمانی یک نوع تغییر است اما هر تغییری نوآوری نیست (۱۶). عمده نتایج این تحقیقات نشان می‌دهد پژوهش‌های داخلی بیشتر از بعد تئوریک، و پژوهش‌های خارجی تاثیر نوآوری سازمانی را مورد مطالعه قرار داده‌اند. با توجه به اهمیت روزافزون نوآوری در سازمان‌ها در محیط‌های رقابتی امروز، کتابخانه‌های دانشگاهی نیز از اهمیت ویژه‌ای در این مورد برخوردار شده‌اند. مدیریت کتابخانه‌های دانشگاهی دانشگاه شیراز و علوم پزشکی شیراز با فراهم‌آوری محیط کاری مناسب برای کتابداران و کارکنان خود می‌تواند ارایه خدمات خود را بهبود بخشیده و نیازهای اطلاعاتی مراجعه‌کنندگان را بهتر برآورده سازد. با توجه به مطالب پیشگفته هدف مطالعه حاضر تعیین میزان نوآوری سازمانی در دو سطح اداری و فنی در کتابخانه‌های دانشگاهی دانشگاه شیراز و علوم پزشکی شیراز بود.

روش بررسی

نوع مطالعه توصیفی - پیمایشی بود. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شیراز (دانشگاه شیراز و دانشگاه علوم پزشکی شیراز) در سال ۱۳۹۰-۱۳۹۱ (۱۵۱ نفر) بود که تعداد ۸۶ نفر به عنوان نمونه آماری، از طریق فرمول تعیین حجم نمونه Cochran برآورد و از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (دانشگاه) متناسب با حجم انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه محقق ساخته و با الهام از پرسش‌نامه بهرامی (۱۳۹۰) (۱) استفاده شد. پرسشنامه مذکور مشتمل بر ۷ سوال مربوط به اطلاعات جمعیت‌شناختی و ۲۴ سؤال بسته پاسخ در

جستجوگر اطلاعات کمک کند، مطالب بیشتری فراگیرند. همچنین در مورد مدیریت نوآوری سازمانی بیان می‌دارد که سیستم‌های مدیریت سازمانی موثری برای نیازهای کتابخانه الکترونیکی ایجاد می‌کند تا با بهینه‌سازی وظایف و عملکرد روند کتابخانه‌ها فعالیت‌های مدیریت دانش را پشتیبانی و حمایت نماید (۱۳). نوروزی چاکلی در مطالعه‌ای به بیان نقش نوآوری و انواع آن در افزایش اثربخشی خدمات در کتابخانه‌های عمومی پرداخته است. یکی از انواع نوآوری که او در مقاله‌اش به آن اشاره کرده نوآوری سازمانی است، به زعم وی روش‌های نوآوری سازمانی در کتابخانه‌های عمومی مشتمل بر تغییر در شیوه‌های سامان‌دهی و هدایت امور روزمره، تغییر در روابط بیرونی، کاهش هزینه‌های اجرایی یا هزینه‌های تبادلات، مطلوب‌شدن محیط کار و در نتیجه بازدهی بیشتر نیروی انسانی، دستیابی به سرمایه‌های غیرقابل داد و ستد همچون دانش تدوین نشده، یا کاهش هزینه‌های تولید است. بکارگیری شیوه‌های جدید برای بهبود بخشیدن به فرآیند یادگیری کارکنان و به اشتراک‌گذاری دانش، راه‌اندازی پایگاه‌های اطلاعاتی با بهترین شیوه‌ها، استفاده از شیوه‌هایی برای ارتقای کارکنان از طریق تحصیل و نظام‌های کارآموزی، دادن استقلال بیشتر به کارکنان کتابخانه برای تشویق آنها به مشارکت در ایده‌پردازی و اجرای نظام‌های مدیریت کیفیت از جمله موارد دیگری است که می‌تواند در ردیف نوآوری‌های سازمانی در کتابخانه‌های عمومی قابل اجرا باشد (۱۴). Chin و Wong در مقاله‌ای با عنوان مطالعه تجربی نوآوری سازمانی در صنعت الکترونیک چنین نتیجه می‌گیرند که نوآوری سازمانی به عنوان توسعه یا پذیرش یک ایده یا رفتار در عملیات سازمانی است که برای کل سازمان جدید و نو است. تحقق تکنولوژی نو یا اقدامات جدید مدیریتی بر حسب محصولات جدید یا فرآیندهای نو می‌باشد. محصولات جدید شامل محصولات محسوس و خدمات نامحسوس است و فرآیندهای جدید شامل فرآیندهای مستقیم و عملیات پشتیبانی در سازمان هستند (۱۵). Damanpour در تحقیق خود با موضوع نوآوری سازمانی به ارائه تعریف جامعی از

مدیریت یا سرپرستی مشغول به فعالیت هستند (۲ نفر به این گزینه پاسخ ندادند). همچنین ۵ نفر (۵/۸۸ درصد) دارای تحصیلات دیپلم، ۷ نفر (۸/۲۴ درصد) کاردانی، ۴۲ نفر (۴۹/۴۱ درصد) کارشناسی، و ۲۷ نفر (۳۱/۷۶ درصد) کارشناسی ارشد و بالاتر می‌باشند (۴ نفر به این گزینه پاسخ ندادند).

در سطح آمار استنباطی نظر به اینکه استفاده از آزمون پارامتریک مستلزم اطمینان از نرمال بودن توزیع داده‌ها بوده ابتدا آزمون کولموگروف-اسمیرنوف اجرا شد و از آنجا که نمره Z این آزمون $۱/۳$ می‌باشد ($+۱/۹۶ < Z$ Kolmogorov - Smirnov $Z < -۱/۹۶$) و چون مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۵ درصد بیشتر می‌باشد، با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که توزیع جامعه نرمال است. حال به منظور تعیین وضعیت نوآوری سازمانی و هر کدام از مولفه‌های آن در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شیراز از آزمون T تک‌متغیره استفاده می‌شود که نتایج آن در جدول ۱ ارائه شده است.

برحسب یافته‌های جدول ۱، T مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۰/۰۵ بیشتر می‌باشد و از آنجا که میانگین مشاهده شده نیز از میانگین فرضی (۳) در همه مولفه‌ها بیشتر است، بنابراین پاسخگویان معتقدند میزان نوآوری سازمانی و دو مولفه آن یعنی نوآوری اداری و فنی در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شیراز بیشتر از سطح متوسط می‌باشد و در وضعیت مطلوبی قرار دارد، اما اختلاف مشاهده شده در طرح سطح خطای $۰/۰۵ \leq P$ معنادار است. جهت پاسخگویی به سوال سوم جهت تعیین معناداری تفاوت بین میانگین نمرات مؤلفه‌های نوآوری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شیراز از آزمون F ۲ هتلینگ استفاده شد که نتایج آن نشان داد ($F=۲/۴۷$ و $P=۰/۰۰۴$) که F مشاهده شده در سطح $۰/۰۵ \leq P$ معنادار بوده، یعنی تفاوت بین میانگین مؤلفه‌های نوآوری سازمانی معنادار بوده، بنابراین میزان نوآوری سازمانی در کتابخانه‌های دولتی شیراز به طور یکسان وجود ندارد. به منظور پاسخ به

مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از خیلی موافق تا خیلی مخالف) است که از طریق آن دو مولفه نوآوری سازمانی (نوآوری اداری، نوآوری فنی) مورد سنجش قرار گرفت. روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه توسط کارشناسان و متخصصان رشته مدیریت و رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی مورد تایید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه نیز بر اساس ضریب Cronbach's $\alpha = ۰/۹۳$ برآورد گردید. به منظور اجتناب از کاهش حجم نمونه به جهت احتمال عدم برگشت تعدادی از پاسخنامه‌ها، تعداد ۹۰ عدد پرسش‌نامه در بین اعضای نمونه آماری پژوهش توزیع گردید که از این تعداد، ۸۵ پاسخنامه صحیح عودت داده شد. بنابراین ضریب بازگشت پاسخنامه‌ها ۹۸/۸۴ درصد بود. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی از نرم افزار SPSS استفاده شد. در سطح آمار توصیفی از فراوانی، میانگین، انحراف معیار، و واریانس و در سطح آمار استنباطی، نظر به اینکه استفاده از آزمون پارامتریک مستلزم اطمینان از نرمال بودن توزیع داده‌ها بوده ابتدا آزمون Kolmogorov - Smirnov اجرا و پس از آن برای تجزیه تحلیل داده‌ها با توجه به متغیرهای مورد بررسی از آزمون‌های T تک‌متغیره، F ۲ هتلینگ، تحلیل واریانس یک راهه (ANOVA)، و آزمون تعقیبی شفه استفاده شد.

یافته‌ها

تحلیل عوامل جمعیت‌شناختی نشان داد داد که ۴۰ نفر (۴۷/۱ درصد) از آزمودنی‌ها مرد، و مابقی زن بودند. ۵۶ نفر (۶۵/۹ درصد) دارای تحصیلات علم اطلاعات و دانش‌شناسی و بقیه غیر از آن بودند (۳ نفر به این گزینه پاسخ ندادند). ۵۵ نفر (۶۴/۷۱ درصد) در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز و ۳۰ نفر (۳۵/۲۹ درصد) در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی شیراز مشغول هستند. ۳۵ نفر (۴۱/۱۸ درصد) از آزمودنی‌ها دارای سابقه خدمت ۱-۷ سال، ۲۹ نفر (۳۴/۱۲ درصد) ۸-۱۴ سال، ۱۴ نفر (۱۶/۴۷ درصد) ۱۵-۲۱ سال، ۲ نفر (۲/۳۵ درصد) ۲۲-۲۸ سال بودند (۵ نفر به این گزینه پاسخ ندادند). ۲۷ نفر (۳۱/۷۷ درصد) در بخش خدمات فنی، ۴۸ نفر (۵۶/۴۷ درصد) در بخش خدمات عمومی، و ۸ نفر (۴۱/۹ درصد) در بخش

علوم پزشکی شیراز تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. به عبارت دیگر کارکنان در خصوص نوآوری سازمانی بر اساس متغیرهای جمعیت‌شناختی جنسیت و رشته تحصیلی نظرات یکسانی ابراز نموده‌اند، اما در متغیر دانشگاه محل خدمت در مولفه نوآوری اداری اختلاف مشاهده شده معنادار است. زیرا P مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای $0/05$ کوچکتر می‌باشد. به عبارت دیگر کارکنان دانشگاه شیراز با میانگین $3/56$ و انحراف معیار $0/71$ میزان نوآوری اداری را با توجه به میانگین آنها بیشتر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز با میانگین $3/19$ و انحراف معیار $0/66$ می‌دانند.

میزان تفاوت نظرات کارکنان دانشگاه‌های دولتی شهر شیراز در خصوص میزان نوآوری سازمانی بر مبنای متغیرهای جمعیت‌شناختی جنسیت و رشته تحصیلی، و دانشگاه محل خدمت از آزمون T و بر مبنای متغیرهای جمعیت‌شناختی سابقه خدمت، سطح تحصیلات، نوع کار در کتابخانه، و نوع کتابخانه از آزمون تحلیل واریانس چند متغیره (ANOVA) استفاده شد. نتایج این آزمون‌ها در جدول ۲ ارائه شده است. نتایج آزمون T نشان داد که اختلاف مشاهده شده میان میانگین آزمودنی‌های بر پایه عوامل جمعیت‌شناختی جنسیت و رشته تحصیلی در کتابخانه‌های دانشگاهی شیراز و

جدول ۱. نتایج آزمون T تک متغیره، مقایسه میانگین با میانگین فرضی (۳)

مؤلفه	میانگین	T	P
نوآوری سازمانی	$3/42 \pm 0/66$	5/92	0/001
نوآوری اداری	$3/43 \pm 0/71$	5/56	0/001
نوآوری فنی	$3/41 \pm 0/67$	5/69	0/001

جدول ۲: آماره بر حسب عوامل جمعیت‌شناختی

متغیر	مؤلفه	نوآوری اداری	نوآوری فنی
جنسیت	میانگین	$3/44 \pm 0/68$	$3/42 \pm 0/65$
	T	1/14	0/1
	P	0/051	0/1
رشته تحصیلی	میانگین	$3/47 \pm 0/75$	$3/41 \pm 0/7$
	T	0/31	1/62
	P	0/16	0/85
دانشگاه محل خدمت	میانگین	$3/37 \pm 0/68$	$3/37 \pm 0/65$
	T	0/26	0/00
	P	0/02	0/09
سابقه خدمت	میانگین	$3/57 \pm 0/87$	$3/42 \pm 0/81$
	F	2/58	0/31
	P	0/06	0/82
سطح تحصیلات	میانگین	$3/37 \pm 0/54$	$3/37 \pm 0/57$
	F	1/11	1/28
	P	0/35	0/29
نوع کار در کتابخانه	میانگین	$3/62 \pm 0/67$	$3/5 \pm 0/62$
	F	5/03	2/73
	P	0/009	0/071

شده است.

طبق نتایج آزمون شفه مندرج در جدول ۳ در مورد مولفه میزان نوآوری اداری تفاوت وجود دارد. به عبارت دیگر کارکنان بخش سرپرستی یا مدیریت میزان نوآوری اداری را بیشتر از کارکنان بخش خدمات عمومی و خدمات فنی می‌دانند، زیرا میانگین نمرات کارکنان بخش سرپرستی یا مدیریت با میانگین ۴/۱۲ و انحراف معیار ۰/۵۹ بیشتر از میانگین نمرات کارکنان بخش خدمات عمومی با میانگین ۳/۲۹ و انحراف معیار ۰/۶۵ و خدمات فنی با میانگین ۳/۴۶ انحراف معیار ۰/۷۷ می‌باشد.

جدول ۳. مقایسه زوجی اختلاف میانگین نمره میزان نوآوری اداری با توجه به نوع کار در کتابخانه

مؤلفه‌ها	نوع کار در کتابخانه (I)	نوع کار در کتابخانه (J)	P
میزان نوآوری اداری	سرپرستی یا مدیریت (۴/۱۲±۰/۵۹)	خدمات فنی (۳/۴۶±۰/۷۷)	۰/۰۶۸
		خدمات عمومی (۳/۲۹±۰/۶۵)	۰/۰۰۹

نوآوری اداری با میانگین ۳/۴۳ و انحراف معیار ۰/۷۱ در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر شیراز بالاتر از سطح متوسط است و در وضعیت مناسبی قرار دارد. همچنین اختلاف میانگین مشاهده شده در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار بود. نتایج حاصل از این مولفه با نتایج پژوهش نوروزی چاکلی (۱۴) که بیان داشت بکارگیری شیوه‌های جدید برای بهبود بخشیدن به فرآیند یادگیری کارکنان و به اشتراک‌گذاری دانش، راه‌اندازی پایگاه‌های اطلاعاتی با بهترین شیوه‌ها، استفاده از شیوه‌هایی برای ارتقای کارکنان از طریق تحصیل و نظام‌های کارآموزی، دادن استقلال بیشتر به کارکنان کتابخانه برای تشویق آن‌ها به مشارکت در ایده‌پردازی و اجرای نظام‌های مدیریت کیفیت می‌تواند باعث افزایش نوآوری در کتابخانه‌ها باشد همخوانی دارد.

همچنین وضعیت نوآوری فنی با میانگین ۳/۴۱ و انحراف معیار ۰/۶۷ در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر شیراز بالاتر از سطح متوسط است و در وضعیت مناسبی قرار دارد. همچنین اختلاف میانگین مشاهده شده در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار بود. نتایج حاصل از این مولفه با پژوهش Damanpour

همچنین نتایج آزمون آنوا نشان داد که اختلاف مشاهده شده میان میانگین آزمودنی‌های بر پایه عوامل جمعیت‌شناختی سابقه خدمت و سطح تحصیلات در کتابخانه‌های دانشگاهی دانشگاه شیراز و علوم پزشکی شیراز تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. به عبارت دیگر کارکنان در خصوص نوآوری سازمانی بر اساس متغیرهای جمعیت‌شناختی سابقه خدمت و سطح تحصیلات نظرات یکسانی ابراز نموده‌اند، اما در متغیر نوع کار در کتابخانه در مولفه نوآوری اداری اختلاف مشاهده شده معنادار است. بدین منظور برای تعیین منبع این تفاوت از آزمون تعقیبی شفه استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ ارائه

بحث

تحقق نوآوری سازمانی در کتابخانه‌ها باعث بهبود عملکرد و ارائه خدمات مناسب‌تر به مراجعه‌کنندگان خواهد شد. پژوهش حاضر به بررسی نوآوری سازمانی (نوآوری اداری و نوآوری فنی) در کتابخانه‌های دانشگاهی دانشگاه شیراز و علوم پزشکی شیراز پرداخت. نتایج نشان داد که وضعیت نوآوری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر شیراز با میانگین ۳/۴۲ و انحراف معیار ۰/۶۶ در وضعیت مناسبی قرار دارد و کمی بالاتر از حد متوسط است. این نتیجه نشان‌دهنده درک اهمیت نوآوری سازمانی در ارائه خدمات به مراجعه‌کنندگان و اثرات بالقوه آن بر عملکرد سازمانی از سوی کتابداران و مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی دانشگاه شیراز و علوم پزشکی شیراز است. نتایج پژوهش حاضر با پژوهش بهرامی و همکارانش (۱۲) که نشان داد وضعیت نوآوری سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی و غیرعلوم پزشکی اصفهان در وضعیت مناسبی قرار ندارد، همخوانی ندارد. همچنین وضعیت هر یک از مولفه‌های نوآوری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی دانشگاه شیراز و علوم پزشکی شیراز مناسب است.

جهان قابل دسترس ساخته است، تبیین کرد. با توجه به اهمیت روزافزون نوآوری در سازمان‌ها در محیط‌های رقابتی امروز، کتابخانه‌های دانشگاهی نیز از اهمیت ویژه‌ای در این مورد برخوردار شده‌اند. نتایج این تحقیق مدیران کتابخانه‌ها را در شناخت مفهوم، اهمیت، انواع نوآوری، فرآیند آن و راهکارهای اجرای آن در سازمان یاری خواهد کرد؛ همچنین این مدیران با فراهم‌آوری محیط کاری مناسب برای کتابداران و کارکنان خود می‌تواند ارایه خدمات خود را بهبود بخشیده و نیازهای اطلاعاتی مراجعه‌کنندگان را بهتر برآورده سازند.

پیشنهادها

با توجه به نتایج تحقیق پیشنهادهای کاربردی ذیل در ارتباط با اهداف پژوهش بیان می‌گردد:

مولفه نوآوری اداری کمی بالاتر از حد متوسط قرار دارند، اما می‌توان با اقداماتی این امر را در کتابخانه‌های دانشگاهی دانشگاه شیراز و علوم پزشکی شیراز تقویت کرد. بدین منظور پیشنهادات ذیل ارائه می‌گردد: افزایش ترویج فرهنگ بحث و گفت‌وگو در بین کتابداران، افزایش زمینه اظهار نظر کتابداران، رواج روحیه انتقاد و انتقادپذیری در کتابخانه، توجه به دانش تخصصی در گزینش کارکنان، افزایش انگیزش کتابداران از طریق اعطای بودجه به طرح‌های کتابخانه‌ای، تغییر در روش‌های سنتی اداره کتابخانه، ارائه فرصت تصمیم‌گیری به کتابداران جهت افزایش مشارکت آنها، افزایش خلاقیت کتابداران از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی، وجود مجاری ارتباطی باز جهت ارتباط با کلیه کتابداران و کتابداران دانشگاه‌های مجاور. مولفه نوآوری فنی نیز کمی بالاتر از حد متوسط می‌باشد، که می‌توان با پیشنهادات ذیل این امر در کتابخانه‌های دانشگاهی دانشگاه شیراز و علوم پزشکی شیراز تقویت کرد: افزایش حمایت از فعالیت‌های نوآورانه کارکنان، افزایش استفاده کتابداران از ابزارها و تکنولوژی‌های پیشرفته، به کارگیری امکانات و تجهیزات جدید در کتابخانه‌ها جهت انجام موثر فعالیت‌ها، افزایش نوآوری و خلاقیت کتابداران در ارایه فعالیت‌های اطلاع‌رسانی و سایر فعالیت‌ها.

(۱۶) که معتقد است نوآوری به معنای تولید کالا و خدمات تازه و ارائه آن جهت پاسخ به یک مصرف‌کننده خارجی و یا پاسخ به نیاز بازار است و همچنین پژوهش Chin و Wong (۱۵) که بیان داشتند بر حسب محصولات جدید یا فرآیندهای نو استفاده از نوآوری‌ها در ارائه تکنولوژی‌ها و اقدامات جدید مدیریتی باید تحقق یابد، همسویی دارد.

نتایج تحلیل متغیرهای جمعیت‌شناختی نشان داد که بین نظرات کتابداران براساس متغیرهای جمعیت‌شناختی جنسیت، رشته تحصیلی، سابقه خدمت، سطح تحصیلات، و نوع کتابخانه تفاوت معناداری وجود ندارد، اما در متغیر دانشگاه محل خدمت در مولفه «نوآوری اداری» تفاوت معنی‌داری وجود داشت به گونه‌ای که کتابداران دانشگاه شیراز میزان نوآوری اداری را بیشتر از کتابداران دانشگاه علوم پزشکی شیراز می‌دانستند. همچنین در متغیر نوع کار در کتابخانه، در مولفه میزان نوآوری اداری تفاوت معناداری مشاهده شد، به گونه‌ای که کارکنان بخش سرپرستی یا مدیریت میزان این مولفه را بیشتر از کارکنان بخش خدمات عمومی می‌دانند، زیرا میانگین نمرات کارکنان بخش سرپرستی یا مدیریت (۴/۱۲) بیشتر از میانگین نمرات کارکنان بخش خدمات عمومی (۳/۲۹) و خدمات فنی (۳/۴۶) می‌باشد که این امر می‌تواند ناشی از کار روزمره کتابداران بخش خدمات عمومی (امانت) باشد که در خود هیچ‌گونه نوآوری را مشاهده نمی‌کنند درحالی‌که کارمندان این بخش (امانت و مرجع) می‌توانند با ارائه راهکارها و برنامه‌های نوآورانه باعث تشویق و جذب مراجعه‌کنندگان به کتابخانه شوند.

نتیجه‌گیری

دانشگاه‌های انعطاف‌پذیر و نوآور نه تنها می‌توانند خود را با تحولات تطبیق دهند، بلکه توانایی شکل‌دهی به آن را نیز خواهند داشت. از طرفی اهمیت روزافزون نوآوری به عنوان یک عامل موفقیت و توسعه در سازمان را می‌توان با انباشت دائمی دانش فنی و سازمانی در طول زمان و با استفاده از تکنولوژی‌های ارتباطات که دانش را به سرعت در سرتاسر

محتوایی پرسشنامه همکاری داشته‌اند؛ و از کتابداران دانشگاه شیراز و دانشگاه علوم پزشکی شیراز جهت تکمیل پرسش‌نامه کمال تشکر و امتنان را داشته باشیم.

تشکر و قدردانی

در پایان لازم می‌دانم از همکاری استادان دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان که در روایی صوری و

References

1. Bahrami S. Analysis of Multiple Relationships of Strategic Management, Human Resource, Intellectual Capital and Organizational Innovation in Isfahan Universities. [Thesis]. Isfahan: Iran, University of Isfahan; 2011. [In Persian]
2. Shahin A, Sadegh Beygi A. Innovation Management. Isfahan: Jihad Daneshgaye; 2010. [In Persian]
3. Guan J, Ma N. Innovative capability and export performance of Chinese Firms. *Technovation* 2003; 23(9): 737-47.
4. Zaltman G, Duncan R. Innovation and organizations. New York: John Wiley & Sons; 1973.
5. Damanpour F, Evan WM. Organizational innovation and performance: The problem of organizational lag. *Administrative Science Quarterly* 1984, 29(3): 392-409.
6. Perri S. Innovation by nonprofit organizations. *Nonprofit Management and Leadership* 1993; 3(4): 397-414.
7. Moore G, Benbasat I. Development of an instrument to measure the perceptions of adopting an information technology innovation. *Information Systems Research* 1991; 2(3): 192-222.
8. Nouroozi Chakoli A, Hassanzadeh M, Noor Mohammadi HA. Identify and define the elements involved in the evaluation of science and technology: National approach to look at the experience of Iran. Tehran: Ministry of Science, Research & Technology, National Research Institute for Science Policy; 2008. [In Persian]
9. HajiAzizi N. Marketing library services to the Next Generation. *Journal of Information Processing and Management* 2008; 23(3): 119-39. [In Persian]
10. OECD. Oslo manual: Guidelines for collecting and interpreting innovation data. Paris: OECD; 2005.
11. Nouroozi Chakoli A, Dayani MH. Factors influencing on the success managers of the National Centre of Scientific Information of Iran. *Library and Information Science* 2007; 10(4): 1-26. [In Persian]
12. Bahrami S, Yarmohammadiyan MH, Rajaeepour S, Bakhtiyar Nasrabadi HA, Kazemi I. Administrative and Technical Innovation in Medical and Non-Medical Universities. *Health Information Management* 2011; 7(especial issue): 707-14. [In Persian]
13. Zaker Shahrak M. Knowledge management and Innovation in Public Libraries, Paper presented at the Special Session of the General Administration of research and education. Iran: Institutions of public libraries, 2010. [In Persian]
14. Nouroozi Chakoli A. The Role of Innovation in improving the effectiveness of Services in Public Libraries. Proceeding of the Special Session of the General Administration of research and education; 2010, Tehran, Institutions of public libraries. [In Persian]
15. Wong SY, Chin KS. An Empirical Study of organizational innovation practices in electronics and electrical industry in the greater Pearl River delta. *The Asian Journal on Quality* 2006; 7(2): 50-68.
16. Damanpour F. Organizational innovation: A meta-analysis of determinants and moderators. *Academy of Management Journal* 1991; 34(3): 555-90.

Organizational Innovation in the Academic Libraries of Shiraz University and Shiraz Medical Sciences University*

Marziyeh Dechamkhoy¹; Morteza Mohammadi Ostani²; Ahmad Shabani³;
Saeed Rajaipour⁴

Original Article

Abstract

Introduction: Organizational Innovation requires to turns ideas into organizational usable forms and this idea are used to promote organizational performance. The aim of this study was to survey Organizational Innovation (Administrative & Technical) in the Academic Libraries of Shiraz public university (Shiraz University, Shiraz Medical Sciences University).

Methods: This research is a descriptive – survey study, and the population consists all of managers and librarians in academic libraries of Shiraz in 2011-2012 years (151 persons), that by used the formula of sampling i.e. Cochran and were selected 86 persons. Sampling method is Random stratified sampling proportionate to size. To collect data a researcher made questionnaire was used which its face validity was approved by experts and its reliability was estimated by Cronbach's alpha coefficient (0.93). For analyzing the data SPSS V.16 software was used in two levels of descriptive and inferential statistics.

Results: The status of Organizational Innovation and two component's Administrative and technical innovation in the academic libraries of Shiraz Public Universities is more than the average level (3.42 ± 0.66), but the differences between the components of organizational innovation (technical and administrative) were significant ($P \geq 0.05$). Also among the respondents' views, there is no significant difference based on demographic variables of gender, field of study, years of service, and level of education ($P > 0.05$), there is significant difference based on university and type of work in the library in the components of administrative innovations ($P \geq 0.05$). In other words, manager's greater administrative innovation than technical and public services staff.

Conclusion: Academic libraries have been particular importance in this case in regard to increasing importance of innovation in organizations. Management academic libraries can improve their services and to better meet information needs clients with provide appropriate working environment for their employees and librarians.

Keywords: Organizational Innovation; University; Libraries

Received: 25 Sep, 2014

Accepted: 14 Jun, 2015

Citation: Dechamkhoy M, Mohammadi Ostani M, Shabani A, Rajaipour S. **Organizational Innovation in the Academic Libraries of Shiraz University and Shiraz Medical Sciences University.** Health Inf Manage 2015; 12(5):624.

*- This Article resulted from MSc Thesis.

1- MSc, Library and Information Science, Reginal information center for science and technology, Faculty of Psycholoic and Education Science, University of Isfahan, Isfahan, Iran

2- PhD Student, Library and Information Science, Faculty of Psycholoic and Education Science, University of Isfahan, Isfahan, Iran (Corresponding author)
Email: Morteza_mohamadi64@yahoo.com

3- Professor, Library and Information Science, Faculty of Psycholoic and Education Science, University of Isfahan, Isfahan, Iran

4- Associate Professor, Education Science, Faculty of Psycholoic and Education Science, University of Isfahan, Isfahan, Iran