



ترکاشوند، فثانه؛ قیاسی، میترا؛ تربت‌جو، سیدرضا (۱۳۹۷). بررسی ارتباط بین مدیریت سبیرنتیک و فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی: سازمان اسناد و کتابخانه ملی). پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۸ (۱)، ۹۹-۱۲۰.

بررسی ارتباط بین مدیریت سبیرنتیک و فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی: سازمان اسناد و کتابخانه ملی)

فثانه ترکاشوند^۱، میترا قیاسی^۲، سیدرضا تربت‌جو^۳

DOI: [10.22067/riis.v0i0.67151](https://doi.org/10.22067/riis.v0i0.67151)

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۶/۰۷ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۱۱/۳۰

چکیده

مقدمه: سبیرنتیک مفهومی نوین در فرآیندهای سازمانی است که استفاده از آن در مدیریت فرهنگ سازمانی اهمیت چشم‌گیری دارد. مدیریت سبیرنتیک با مدیریت صحیح و علمی فرهنگ در سازمان، راه را برای دستیابی به اهداف سازمانی فراهم می‌سازد. هدف پژوهش تعیین ارتباط بین مدیریت سبیرنتیک و فرهنگ سازمانی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی بوده است.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری اطلاعات تحلیلی - پیمایشی است. جامعه آماری کلیه مدیران، سرپرستان و کارشناسان سازمان اسناد و کتابخانه ملی بوده است که تعداد کل آنها ۸۶۶ نفر بود که براساس آزمون کوکران حجم نمونه ۲۶۶ نفر تعیین گردید. روش نمونه‌گیری از نوع تصادفی ساده در دسترس بود. ابزار گردآوری پرسشنامه پیش‌ساخته بوده است که از لحاظ روایی و پایایی مورد سنجش واقع شده است و ضریب پایایی ۰/۸۹۶ براساس ضریب آلفای کرونباخ بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی (آزمون T، تحلیل واریانس چند متغیره) با نرم‌افزارهای اس پی اس ۲۴ و لیزرل ۸/۸ استفاده شد.

یافته‌ها: فرهنگ سازمانی (۱۴۷/۳) و مدیریت سبیرنتیک (۱۱۸/۳) در وضعیت متوسط قرار دارند. ثبات دارای بالاترین میانگین (۱۵۱/۳) بوده است و مأموریت و سازگاری درگیری در وضعیت نزدیک به متوسط قرار داشت. در بین شاخص‌های مدیریت سبیرنتیک تعاملات دارای بالاترین میانگین (۳۱۶/۳) است و تصمیم‌گیری (۶۶۰/۲) دارای کمترین میانگین بود. ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد فرهنگ سازمانی و سبیرنتیک بیشترین میزان همبستگی را بین دو شاخص پیوندها و تصمیم‌گیری (۸۶۳/۰) و کمترین میزان همبستگی را بین درگیری و تعاملات (۰/۸۴) نشان داد. نتایج تحلیل عاملی نشان داد که سلسله مراتب

۱. دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش‌شناسی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل، ایران، (نویسنده مسئول)،

f.torkashvand94@gmail.com

۲. استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل، ایران، mighiasi@gmail.com

۳. کارشناس ارشد مدیریت شهری دانشگاه تهران، torbatjoor@yahoo.com

(۵/۹۱ درصد)، تصمیم‌گیری (۹/۹۰ درصد) کنترل و نظارت (۰/۹۰۲ درصد) بیشترین تأثیر را بر سبیرنتیک و مأموریت (۴/۵۴ درصد) بیشترین تأثیر را بر فرهنگ سازمانی داشته است. همچنین نشان داد که بین شاخص‌های فرهنگ سازمانی و مدل سبیرنتیک ارتباط مثبت و قوی وجود دارد.

نتیجه‌گیری: پس از جمع‌آوری داده‌های حاصل از پرسشنامه برای بررسی نتایج و کسب آنها لازم است از نرم‌افزارهایی جهت تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده بهره برد که از جمله این نرم‌افزارها استفاده از نرم‌افزار مدل‌سازی معادلات ساختاری PLS استفاده گردید. نتایجی که از این مطالعه حاصل شد نشان می‌دهد که مدیریت سبیرنتیک به سازمان‌ها کمک می‌کند تا با مدیریت صحیح و علمی مسائل درون سازمانی، اثری مثبت بر فرهنگ سازمانی گذاشته، موجب تشریک مساعی کارکنان و همچنین تلاش هدفمند برای رقابت با سایر رقبا در تحقق اهداف سازمانی می‌گردد؛ بنابراین، جهت ارتقا و بهره‌برداری از ابعاد و شاخص‌های مدیریت سبیرنتیک باید اقداماتی مشخص و برنامه‌ریزی شده صورت گیرد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت سبیرنتیک، فرهنگ سازمانی، سازمان اسناد و کتابخانه ملی.

مقدمه

سازمان‌های امروزی دیگر فرصت‌های زمانی سازمان‌های دیروز را ندارند؛ بنابراین همواره باید با توسل به سرعت و مهارت، توانمندی‌های خود را به‌روز نگه دارند و در عرصه کنونی رقابت، یک گام جلوتر از سایر رقبا حرکت کنند. توجه به سازمان‌ها از جهت فرهنگ سازمانی، طی دهه‌های اخیر، توجه به سازمان‌ها از جهت فرهنگ سازمانی در مطالعه سازمان و مدیریت مورد توجه قرار گرفته است، درحالی‌که فرهنگی پویا و منعطف که اعضای سازمان نسبت به آن شناخت و اعتقاد دارند. در برابر تغییرات سریع به‌خوبی از خود واکنش نشان داده و سازمان را در مسیر ترقی و پیشرفت قرار می‌دهد (Davenport & Prusak, 2000). فرهنگ سازمانی نیروی اجتماعی است که نامشهود است ولی در عین حال بسیار قدرتمند می‌باشد (Hogan, Solen, Leonard & Kott, 2013). اما نکته قابل توجه این است که چگونه می‌توان به فرهنگ سازمانی و در نهایت بهبود عملکرد در سازمان‌ها کمک کرد؛ برای این منظور به ساختاری با ویژگی‌هایی خاص نیاز است که با کنکاش محیط درون سازمانی و بر اساس فرایند اصلاحی خود، تسهیل‌کننده فرهنگ سازمانی باشد که چنین ساختاری را «مدیریت سبیرنتیک» می‌نامند. وظیفه اصلی مدیریت سبیرنتیک، توجه به مسائل درون‌سازمانی است و موضوع‌هایی چون هدف‌گذاری و کنترل، تصمیم‌گیری مشارکتی، ساختارهای مسطح، جریان صحیح اطلاعات و توسعه حس مالکیت را مورد توجه قرار می‌دهد (Rodriguez, 2007). مدیریت سبیرنتیک در سازمان با بررسی محیط داخلی به‌دنبال ساختاری است که عوامل و شاخص‌های خود را با هدف دستیابی به دستگاه‌های خود اصلاح

(خودکنترل) که خاص دستگاه‌های سیرنیتیک محور است به صورت هماهنگ برای انجام فعالیت‌ها سازماندهی کند. در این راستا مدیریت سیرنیتیک به دنبال حذف ساختارهای سنتی و ناکارآمد و تسهیل ارتباطات میان بخش‌ها و دستگاه‌های فرعی درون سازمانی است (Clement-Okoboh & Oliver, 2014). سازمان، نیازمند ترکیب گسترده‌ای از نگرش‌ها و ویژگی‌های مناسبی از فرهنگ مناسب است (Oliver, 2014)؛ زیرا فرهنگ سازمانی تقریباً همه‌چیز در سازمان را پوشش می‌دهد و اهرمی جهت تقویت رفتار سازمانی است و از این طریق، به افراد در درک عملکرد سازمان کمک می‌کند (Jing & Gayle, 2008). نقش و اهمیت فرهنگ سازمانی ابتدا در قالب کلی‌تری تحت عنوان اثربخشی سازمانی، توسط نویسندگان و پژوهشگرانی نظیر پیتر و ویتمن (Peters & Waterman, 1982) و دیل و کندی (Deal & Kennedy, 1982) بیان شد و سپس کاتر و هسکت (Kotter & Heskett, 1992) با تأکید بر اهمیت تناسب بین سازمان و محیط پیرامون آن و ضرورت انطباق‌پذیری سازمان، این مفهوم را توسعه دادند. فرهنگ سازمانی، مینیاتوری از فرایندهای کلان فرهنگی محیط سازمان است (صادقی مال امیری و لطف‌اله زاده، ۱۳۸۹). بدون داشتن فرهنگ سازمانی اثربخش، نمی‌توان انتظار فعالیت‌های خلاقانه را داشت. برای شناخت سازمان و رفتارها و عملکرد کارکنان، شناخت فرهنگ گامی اساسی و بنیادی است؛ زیرا با اهرم فرهنگ به‌سادگی می‌توان انجام تغییرات را تسهیل و جهت‌گیری‌های جدید را در سازمان پایدار کرد. مرور تحقیقات حوزه فرهنگ سازمانی نشان می‌دهد مدل‌های زیادی در این زمینه توسط محققان مختلف ارائه شده است. در این تحقیق از مدل فرهنگ سازمانی دنیسون^۱ برخی از مزایای این مدل نسبت به سایر مدل‌های موجود استفاده شده است. از جمله این مزایا می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: ارزیابی رفتار گروهی به‌جای ارزیابی شخصیت، کاربرد در تمام سطوح سازمانی و اندازه‌گیری تا پایین‌ترین سطح (فدایی و اندایش، ۱۳۹۴). این مدل دربرگیرنده چهار ویژگی اصلی فرهنگ سازمانی شامل (درگیری، ثبات، مأموریت و سازگاری) با ۱۲ شاخص (توانمندسازی، ظرفیت توسعه، گرایش گروهی، ارزش‌های اصلی، توافقات، هماهنگی، یادگیری سازمانی، مشتری‌مداری، ایجاد تغییرات، دستورالعمل استراتژیک، اهداف، چشم‌انداز) است (Denison, 2001).

در گذشته‌ای نه‌چندان دور عناصر مدیریتی بیشتر جنبه سنتی داشت و سازمان‌ها شاید با تکیه بر عناصر پنج‌گانه مدیریتی یعنی سازماندهی، برنامه‌ریزی، کنترل، هدایت و هماهنگی در ساختاری مشخص

به زندگی خود ادامه می‌دادند؛ این در حالی است که شرایط دنیای امروز این‌گونه نیست و اگرچه این عناصر هنوز هم کمک شایان توجهی به موفقیت سازمان دارند اما اینک سازمانی موفق‌تر عمل می‌کند که از فرصت‌های موجود و فرصت‌های پیش‌رو به بهترین شکل ممکن استفاده نماید و این مهم امکان‌پذیر نمی‌باشد مگر آنکه فرهنگ سازمانی از طریق مدیریت سبیرنتیک در سازمان نهادینه شود. سبیرنتیک با دیدگاهی یگانه و مشترک، پدیده‌های پیچیده جهان را تحت مطالعه قرار داده و سپس با تحلیل روابط بین یک پدیده با سایر پدیده‌های محیط اطراف، روش‌ها و نحوه کنترل آن‌را بررسی می‌نماید. سبیرنتیک این نکته را روشن می‌سازد که هر پدیده با محیط و درون خود ارتباطی ذاتی یا قراردادی دارد و شدت و ضعف این روابط، نقش، شکل و درجه پیچیدگی آن‌را مشخص می‌نماید (نوشین فرد، ترکیان تبار و حاجی-شمسایی، ۱۳۹۱). الگوی سبیرنتیک به صورت علم هدایت و نظارت سازمان با تکیه بر بازخوردهای مناسب و پیوندهای سست و سخت، زمینه توسعه ارتباطات و تعاملات با محیط و واحدهای درون سازمانی را به منظور خودتنظیمی آن فراهم می‌سازد (Schwiniger, 2010). براساس این تعریف الگوی مدیریتی سبیرنتیک، دارای شش شاخص است: کنترل و نظارت، پیوندها، تعاملات، تصمیم‌گیری، رهبری و سلسله مراتب (Birnbaum, 1988).

با توجه به آنچه گفته شد به نظر می‌رسد که شاخص‌های سبیرنتیک، ارتباطی با شاخص‌های فرهنگ سازمانی دارند که به ارتقا و اصلاح آن کمک می‌کنند. با در نظر داشتن تأثیر فرهنگ سازمانی بر دستیابی به اهداف سبیرنتیک، این پژوهش درصدد بررسی رابطه میان مدیریت سبیرنتیک و فرهنگ سازمانی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی است تا با شناسایی شاخص‌های سبیرنتیک مؤثر بر فرهنگ سازمانی زمینه‌ای برای هر چه بهتر شدن فرایند فرهنگ سازمانی در سازمان مزبور از طریق اصلاح و ارتقای فرهنگ سازمانی فراهم شود. می‌توان با انعکاس نتایج حاصل از این پژوهش به متولیان، سیاست‌گذاران و مدیران نهادها، سازمان‌ها و ادارات دولتی، در جهت گزینش صحیح اهداف کلان یاری نمود تا با تقویت اثربخش مؤلفه‌های مدیریت سبیرنتیک، منجر به تقویت المان‌های فرهنگ سازمانی گردند و در نتیجه به بهبود عملکرد و مزیت رقابتی دست یابند. همچنین نتایج حاصل از این تحقیق می‌تواند راهگشای سایر سازمان‌ها باشد و به آنها در جهت حمایت بیشتر از موارد فوق تأکید نماید. در همین راستا پژوهش حاضر با هدف شناسایی رابطه بین مدیریت سبیرنتیک و فرهنگ سازمانی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی، قصد دارد به پرسش‌ها و فرضیه‌های زیر پاسخ دهد:

پرسش پژوهش

۱. وضعیت فرهنگ سازمانی و هریک از مؤلفه‌های آن (درگیری، ثبات، مأموریت و سازگاری) در سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران چگونه است؟
۲. ارزیابی شاخص‌های فرهنگ در سازمان اسناد و کتابخانه ملی چگونه است؟
۳. وضعیت مدیریت سبیرنتیک و هریک از مؤلفه‌های آن (کنترل و نظارت، پیوندها، تعاملات، تصمیم‌گیری، رهبری و سلسله مراتب) در سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران چگونه است؟

فرضیه پژوهش

۱. بین مدیریت فرهنگ سازمانی و سبیرنتیک ارتباط معناداری وجود دارد.
۲. بین شاخص‌های اصلی فرهنگ سازمانی و شاخص‌های سبیرنتیک در سازمان اسناد و کتابخانه ملی ارتباط معنایی وجود دارد.
۳. بین فرهنگ سازمانی و الگوی سبیرنتیک در بین معاونت‌های سازمان اسناد و کتابخانه ملی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

پژوهش‌های انجام شده در داخل کشور

طبق بررسی‌های به‌عمل آمده منابع فارسی محدودی وجود دارد که مشخصاً به بحث الگوی سبیرنتیک و فرهنگ سازمانی در حوزه کتابخانه‌ها پرداخته باشد و بسیاری از پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه الگوی سبیرنتیک نیز اغلب در حوزه سازمانی است و مطالعات کمی در خصوص کاربرد این الگو در سازمان کتابخانه به انجام رسیده است. در اینجا به برخی از تحقیقات داخلی و خارجی در زمینه تحقیق اشاره می‌گردد:

علی‌اکبر سرپرست، فاطمه نوشین فرد، فهیمه باب‌الحوائجی (۱۳۹۶) پژوهشی تحت عنوان «بررسی وضعیت مؤلفه‌های الگوی سبیرنتیک در کتابخانه‌های دانشگاهی ایران از دیدگاه مدیران» انجام دادند. این پژوهش به روش پیمایشی تحلیلی انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل ۷۵۳ نفر از مدیران و کتابداران مسئول مستقر در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران و شهرهای دیگر است که تعداد ۲۵۰ نفر با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و بر اساس جدول کرجسی و مورگان^۱ تعیین شد. نتایج حاصل از این پژوهش

نشان داد، تمامی مؤلفه‌های الگوی سایبرنتیک از دیدگاه مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی مورد توجه قرار گرفته است و از جایگاه مناسبی در کتابخانه‌های دانشگاهی برخوردار هستند. از بین خرده مؤلفه‌های الگوی سایبرنتیک خرده مؤلفه اجتماعی با میانگین ۳۶/۱۶، خرده مؤلفه پیوند سخت با میانگین ۱۵/۴۸، خرده مؤلفه مدار علی با میانگین ۱۱/۷۵، خرده مؤلفه منابع تصمیم‌گیری با میانگین ۱۵/۴۹، خرده مؤلفه تقسیم شده با میانگین ۱۲/۱۲ و خرده مؤلفه شناختی با میانگین ۸/۴۹ بیشتر از میانگین سایر خرده مؤلفه‌های الگوی سایبرنتیک در کتابخانه‌های دانشگاهی بوده است.

محمدمدی مقدم، امین بازیار و معتضدیان (۱۳۹۵) به «بررسی تأثیر مدیریت سایبرنتیک بر اعتماد سازمانی» پرداختند و به‌نظر می‌رسد متغیر «ادراک از عدالت» رابطه بین متغیرهای «مدیریت سایبرنتیک» و «اعتماد» را تحت تأثیر قرار می‌دهد و به‌عنوان متغیر میانجی عمل می‌کند. جامعه آماری این پژوهش «اداره کل آموزش و پرورش استان فارس» بود. یافته‌ها حاکی از آن است که متغیر مدیریت سایبرنتیک به‌طور مستقیم بر ادراک از عدالت و اعتماد سازمانی تأثیرگذار است؛ همچنین تأثیرگذاری مدیریت سایبرنتیک به‌صورت غیرمستقیم و از طریق متغیر تعدیل‌کننده «ادراک از عدالت» بر «اعتماد» نیز تأیید شده است.

غریبه نیازی و برادر (۱۳۹۴) به شناسایی «رابطه بین عناصر سایبرنتیک و فرهنگ سازمانی در دانشکده‌های دانشگاه الزهراء» پرداختند. یافته‌ها نشان داد که فرهنگ سازمانی دانشکده‌های دانشگاه الزهراء با امتیاز ۱۷/۳ و سایبرنتیک با امتیاز ۲۹/۳ نیز در وضعیت متوسط قرار دارند. فرضیه پژوهش نشان داد که توجه به مقدار $\text{Sig} = 0.0$ بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و مدل سایبرنتیک ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین با توجه به همبستگی پیرسون (۰/۷۶) همبستگی مثبتی بین این دو الگو وجود دارد.

هاشم بیگ، سیادت، و هویدا (۱۳۹۱) به «بررسی میزان کاربست شاخص‌های الگوی سایبرنتیک در مدیریت دانشگاه علوم پزشکی اصفهان» پرداختند. نتایج نشان دادند که میانگین هر هفت شاخص مذکور از سطح متوسط بالاتر از ۳ می‌باشد، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در میزان استفاده از الگوی سایبرنتیکی در سازماندهی فعالیت‌های خود، از جایگاه مناسبی برخوردار است. همچنین نتایج حاکی از آن است که دانشگاه مذکور، گرایش به این الگو دارد و بیشترین گرایش در پیوند با شاخص سلسله مراتب با میانگین ۳/۶۶ بوده است.

پژوهش‌های انجام شده در خارج کشور

سچاه و کرامر (Schuh & Kramer, 2016) در پژوهش خود تحت عنوان «مدیریت سایبرنتیک، رویکردی برای کنترل فعالیت‌های مدیریت فناوری» به بررسی و اندازه‌گیری چالش‌های موجود در

فعالیت‌های مدیریت فناوری پرداختند. این پژوهش به دنبال ایجاد پیوندی بین مدیریت فناوری و سیستم کنترل بر مبنای مؤلفه‌های سیرنیتیک بود. سیرنیتیک چارچوبی مناسب برای کنترل عوامل نامحسوس و تعاملی فعالیت‌های مدیریت فناوری است.

اسف (Asaf, 2015) مقاله‌ای تحت عنوان «به‌کارگیری مدل تصمیم‌گیری سیرنیتیک در بخشی آموزشی» انجام داد. بخش آموزش با چالش بزرگ تصمیم‌گیری به‌علت حضور در وضعیت پیچیده و پویا مواجه است. تحلیل سیرنیتیک در مورد تصمیم‌گیری فردی و کاهش عدم اطمینان، استفاده از فنون ساده تحلیل اطلاعات در مواجهه با مشکلات پیچیده تصمیم‌گیری است.

سلمنت-اوکوبوه و الیور (Clement-Okoboh & Olivier, 2014) پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر تفکر سایبرنتیک در یک شرکت چندملیتی^۱ بزرگ برای تبدیل شدن به یک سازمان یادگیرنده» پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که تفکر سیرنیتیک در سازمان، از چارچوب ایجاد سازمان یادگیرنده پشتیبانی می‌کند.

استینه‌آزر، الزی، تاملین و لیدمن (Steinhausser, Elezi, Tommelein & Lindemann, 2013) پژوهشی با عنوان «بررسی مدیریت سیرنیتیک در سازمان و تأثیر آن بر تفکر ناب» پرداختند. نتایج مصاحبه، تجزیه و تحلیل و بررسی ادبیات در زمینه مدیریت سیرنیتیک نشان‌دهنده تأثیر مدیریت سیرنیتیک در سازمان بر تفکر ناب می‌باشد.

داگلاس (Douglas, 2013) در پایان‌نامه خود با عنوان «بررسی نظریه مدیریت سیرنیتیک بیرن باثوم در رابطه بین سازه‌های رهبری و سازمان که به‌عنوان مدل‌های عملکرد سازمانی در آموزش عالی ارائه شده است» به بررسی نظریه بیرن‌بام (Birnbaum, 1998). بر این فرض که بین سازه‌های رهبری و سازمان ارتباط وجود دارد، انجام داد. یافته‌های مطالعه داگلاس (Douglas, 2013) به تأیید وجود مدل بی‌سابقه‌ای از رهبری و سازمان (ادغام دو یا چند مدل رهبری یا سازمان) کمک می‌کند تا دانش به‌دست آمده از رهبری آموزش عالی را تأیید کند. همچنین یافته‌ها نشان داد که اکثر پاسخ‌دهندگان مدل رهبری بیرن باثوم را به‌عنوان مدل رهبری سیرنیتیک (ادغام دو یا چند مدل رهبری) درک می‌کردند.

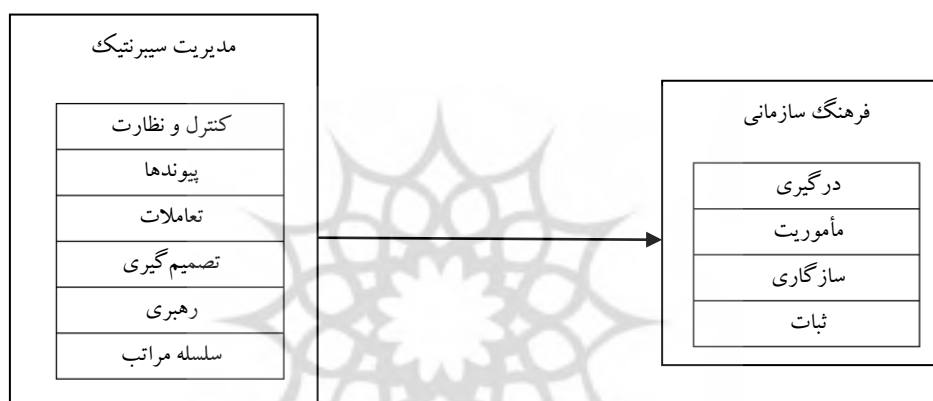
رو (Rowe, 2010) در پژوهشی با «عنوان سبیرنتیک سازمان دهنده: در مدیریت و رهبری» به بررسی زمینه راهبردی سبیرنتیک در مدیریت و رهبری سازمانی پرداخته است و ضمن آن شرایطی که موجب فقدان سازگاری سازمان با محیط پیرامون خود می‌شود را تشریح می‌کند. مطالعات وی نشان داد، مدیریت و رهبری فرایندهای کلیدی در محیط سازمانی بوده و این دو نیازمند سازگاری متقابل به منظور بقا سازمانند. همچنین نیازمند توسعه مدیریت و رهبری در حد تعادل می‌باشند ضمناً وی انحصار دوگانه مدیریت و رهبری را قلب سبیرنتیک سازمانی می‌داند.

ییلماز و ارگان (Yilmaz & Ergan, 2008) پژوهشی با عنوان «فرهنگ سازمانی و اثربخشی شرکت بررسی اثرات رفتار فرهنگی و فرهنگ متوازن در یک اقتصاد نوظهور» انجام دادند. در این تحقیق مشخص شد که برای بعد انطباق‌پذیری بیشترین امتیاز و بعد سازگاری کمترین امتیاز به دست آمده است. همچنین، نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بعد رسالت بیشترین تأثیر را بر افزایش عملکرد شرکت‌های تولیدی دارد. همچنین، توانایی شرکت در تولید محصولات جدید به شدت تحت تأثیر انطباق‌پذیری و سازگاری می‌باشد. با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش به خوبی می‌توان به اهمیت و جایگاه الگوی سبیرنتیک در بهبود فرایند مدیریت پی برد. با این وجود مشاهده می‌گردد که علیرغم اهمیت مدیریت سبیرنتیک برای کتابخانه‌ها، به دلیل ساختار غیرانتفاعی، اجتماعی و تعاملی آنها، مطالعه‌ای که به طور جدی به بررسی تعیین ارتباط بین مدیریت سبیرنتیک و فرهنگ سازمانی در کتابخانه‌ها پرداخته باشد، به چشم نمی‌خورد.

روش‌شناسی

پس از مرور مستند بر مقالات و رساله‌های داخلی و خارجی از جمله محمدی مقدم و همکاران (۱۳۹۵)، غریبه نیازی و برادر (۱۳۹۴)، هاشم‌بیک، سیادت و هویدا (۱۳۹۱)، سچاه و کرامر (Schuh & Kramer, 2016)، اسف (Asaf, 2015)، سلمنت-اوکوبوه و الیور (Clement-Okoooboh & Olivier, 2014)، استینه‌آزر و همکاران (Steinhaesser et al., 2013)، داگلاس (Douglas, 2013)، رو (Rowe, 2010) و ییلماز و ارگان (Yilmaz & Ergan, 2008) در رابطه با پیشینه تحقیق حاضر، مدل ارائه شده توسط نیازی و برادر (۱۳۹۴) مورد استفاده قرار گرفت؛ از آنجایی که سرپرست و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش خود بیان کردند که مدیریت کتابخانه دانشگاهی بخشی از مدیریت مؤسسه‌ای آموزشی محسوب می‌شود و مدیریت و برنامه‌ریزی در کتابخانه‌های دانشگاهی تابع سیاست‌های مدیریت دانشگاه است، به همین دلیل تا زمانی که دانشگاه رویکرد سبیرنتیکی در مدیریت خود نداشته باشد، این

رویکرد در مدیریت کتابخانه نیز منعکس نمی‌شود. با در نظر گرفتن اینکه کتابخانه جزئی از سازمان دانشگاهی است پس می‌توان پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه دانشگاه را راهنمایی برای پژوهش در حوزه مدیریت کتابخانه‌ها به‌خصوص کتابخانه‌های دانشگاهی در نظر گرفت. از این جهت این مدل غریبه نیازی و بردار (۱۳۹۴) که در دانشگاه الزهرا صورت گرفت، بیشترین ارتباط و سازگاری را با موضوع تحقیق حاضر داشته است. در مدل مذکور برای متغیر فرهنگ سازمانی از مدل فرهنگ سازمانی دنیسون (Denison, 2001)، با چهار ویژگی اصلی و ۱۲ شاخص درونی استفاده شد، همچنین به‌منظور ارزیابی مدیریت سبیرنتیک در سازمان، الگوی مدیریت سبیرنتیک بیرن باثوم (Birnbau, 1998)، با شش شاخص مورد استفاده قرار گرفت.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (غریبه نیازی و بردار، ۱۳۹۴)

روش پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری اطلاعات، تحلیلی از نوع پیمایشی و از نظر ماهیت از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه سرپرستان، مدیران و کارشناسان سازمان اسناد و کتابخانه ملی به تعداد ۸۶۶ نفر می‌باشد. برای محاسبه تعداد نمونه از فرمول کوکران^۱ استفاده شده است، با توجه به فرمول کوکران، در این تحقیق حجم نمونه برابر است با ۲۶۶ نفر؛ که از این تعداد ۲۱۶ پرسشنامه (معادل ۸۱ درصد) برگشت داده شد. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده می‌باشد. برای جمع‌آوری داده‌های موردنیاز از روش مطالعات کتابخانه‌ای و مطالعات میدانی استفاده شده است. ابزار پژوهش از نوع پیش‌ساخته است که پیش از این توسط اسدپور (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان «

نقش مدیریت سبیرنتیک - کنکاش در یادگیری سازمانی» و توسط فئاتی (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی کارآفرینانه» استفاده شده است و لذا روایی آنها پیش از این احراز گردیده و نیازی به اخذ مجدد روایی نبوده است. بخش اول پرسشنامه شامل متغیرهای جمعیت شناختی (جنس، سن، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، تجربه شغلی) است و بخش دوم حاوی سؤالات مرتبط با متغیرهای پژوهش می باشد که بر اساس مقیاس لیکرت تهیه گردیده بود. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده ها از اس پی اس اس ۲۴^۱ و لیزرل ۸/۸ استفاده گردید. جهت پاسخ گویی به پرسش ها و آزمون فرضیه ها از آمار استنباطی شامل آزمون های همبستگی پیرسون، تحلیل چند متغیره و تحلیل عاملی کی ام او^۲ و آزمون t استفاده شده است. همچنین محقق به منظور افزایش قابلیت اعتماد ابزار اعتبار آن را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد سنجش قرار داده است که برای پرسشنامه فرهنگ سازمانی ۰/۸۵۲ و برای پرسشنامه سبیرنتیک ۰/۷۴۸ به دست آمده است.

یافته ها

۱. وضعیت فرهنگ سازمانی و هریک از مؤلفه های آن در سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران چگونه است؟

در جدول زیر شاخص های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش محاسبه شده است. شاخص میانگین اهمیت متغیرها را نظر پاسخ دهندگان نشان می دهد و شاخص انحراف استاندارد پراکندگی پاسخ ها را نشان می دهد. با توجه به اینکه بالاترین عدد برای میانگین متغیرهای مستقل و وابسته عدد ۵ است (طیف ۵ تایی: کاملاً مخالفم، نسبتاً مخالفم، موافقم، کاملاً موافقم) بازه (۱-۲/۳۳) نشان دهنده نمره کم آزمودنی ها، بازه (۲/۳۴-۳/۶۶) نشان دهنده نمره متوسط و بازه (۳/۶۷-۵) نشان دهنده نمره زیاد آزمودنی ها می باشد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

1. Spss24

2. kmo

جدول ۱. شاخص‌های اصلی فرهنگ سازمانی

متغیر فرهنگ سازمانی	میانگین	انحراف معیار	آزمون تی	سطح معنی‌داری	فراوانی
درگیری	۳/۰۱۹	۱/۰۵۳	۶۰/۰۳۱	۰/۰۰۰	۲۱۶
ثبات	۳/۱۵۱	۱/۱۱۰	۷۶/۶۰۲	۰/۰۰۰	۲۱۶
سازگاری	۲/۹۶۴	۰/۰۹۸۸	۶۸/۵۱۱	۰/۰۰۰	۲۱۶
مأموریت	۲/۹۰۶	۱/۰۲۳	۵۵/۵۶۳	۰/۰۰۰	۲۱۶
فرهنگ سازمانی	۳/۱۴۷	۱/۱۰۵	۷۲/۹۴۴	۰/۰۰۰	۲۱۶

میانگین و انحراف معیار نظرات پاسخ‌دهندگان برحسب چهار ویژگی فرهنگ سازمانی در جدول شماره (۱) ارائه شده‌اند. همان‌گونه که مشاهده می‌شود ثبات دارای بالاترین میانگین (۳/۱۵۱) است، و ابعاد مأموریت، سازگاری و درگیری در وضعیت نزدیک به متوسط قرار دارد. لذا می‌توان گفت، تمام شاخص‌های فرهنگ سازمانی در وضعیت نزدیک به مطلوب و متوسط قرار دارند. در مجموع با میانگین فرهنگ سازمانی (۳/۱۴۷) می‌توان نتیجه گرفت که وضعیت فرهنگ سازمانی در این سازمان در وضعیت متوسط قرار دارد و با توجه به نمرات آزمون تی^۱ می‌توان گفت که الگوی فرهنگ سازمانی سازمان مذکور به الگوی فرهنگ سازمانی دنیسون (Denison, 2001) نزدیک‌تر است.

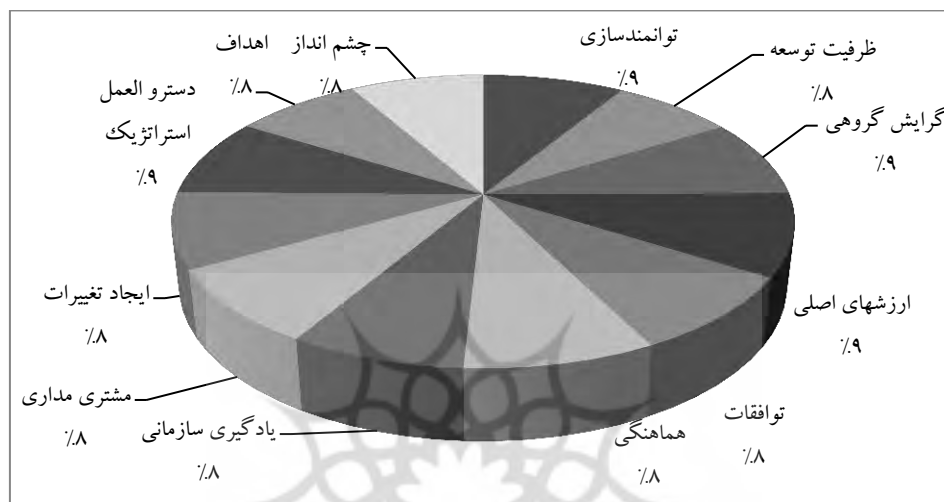
۲. ارزیابی شاخص‌های فرهنگ در سازمان اسناد و کتابخانه ملی چگونه است؟

جدول ۲. شاخص‌های فرهنگ سازمانی

شاخص	درگیری کاری			ثبات			سازگاری			مأموریت		
	توانمندسازی	ظرفیت توسعه	گرایش گروهی	ارزش‌های اصلی	توافقات	همه‌پنداری	یادگیری سازمانی	مشتری‌مداری	ایجاد تغییرات	دستورالعمل استراتژیک	اهداف	چشم‌انداز
میانگین	۱۸۸/۳	۷۳۱/۲	۱۳۸/۳	۲۹۴/۳	۰/۹۲۳	۰/۶۶۳	۸۱۰/۲	۰/۲۷۳	۰/۵۵۳	۱۲۶/۳	۸۴۸/۲	۰/۲۳۳
انحراف معیار	۰/۵۹/۱	۰/۸۴/۱	۰/۱۵/۱	۰/۷۲/۱	۰/۱۱/۱	۰/۱۱/۱	۰/۴۴/۱	۰/۸۲/۱	۰/۲۲/۱	۴۰/۱	۹۹۳/۰	۰/۳۶/۱

همان‌طور که جدول ۱ نشان می‌دهد بر اساس میانگین به‌دست آمده برای شاخص‌های دوازده‌گانه فرهنگ سازمانی مدل دنیسون (Denison, 2001) (هریک از شاخص‌های فرهنگ سازمانی به همراه زیر

مجموعه‌هایشان)، شاخص‌های ارزش‌های اصلی (۲۹۴/۳)، توانمندسازی (۱۸۸/۳) و گرایش گروهی (۱۳۸/۳) از بیشترین امتیاز برخوردار بوده‌اند که نشان از مطلوب بودن این شاخص‌ها در جامعه مورد مطالعه دارد. همچنین، شاخص توسعه ظرفیت‌ها (۷۳۱/۲) و اهداف (۸۴۴/۲) از کمترین امتیاز برخوردار بوده‌اند. این امر گویای این مطلب است که در این شاخص‌ها، شرایط مناسبی در سازمان وجود ندارد و نیازمند توجه بیشتری است.



نمودار ۱. شاخص‌های فرهنگ سازمانی

۳. وضعیت مدیریت سبیرنتیک و هریک از مؤلفه‌های آن در سازمان مورد ارزیابی چگونه است؟

جدول ۳. شاخص‌های مدیریت سبیرنتیک

فرآوانی	سطح معنی‌داری	آزمونتی	انحراف معیار	میانگین	ابعاد مدیریت سبیرنتیک
۲۱۶	۰/۰۰۰	۷۱۳/۲۸	۰۴۷/۱	۲۸۵/۳	کنترل و نظارت
۲۱۶	۰/۰۰۰	۹۸۴/۲۹	۹۸۰/۰	۰۱۸/۳	پیوندها
۲۱۶	۰/۰۰۰	۰۸۱/۲۹	۹۷۱/۰	۳۱۶/۳	تعاملات
۲۱۶	۰/۰۰۰	۳۴۴/۲۶	۰۵۱/۱	۶۶۰/۲	تصمیم‌گیری
۲۱۶	۰/۰۰۰	۶۹۳/۲۵	۰۵۸/۱	۹۶۶/۲	رهبری
۲۱۶	۰/۰۰۰	۶۶۸/۲۶	۲۵۵/۱	۲۵۶/۳	سلسله مراتب
۲۱۶	۰/۰۰۰	۲۹۰۰۲	۰۵۴/۱	۱۱۸/۳	مدیریت سبیرنتیک

میانگین و انحراف معیار نظرات پاسخ‌دهندگان برحسب شش ویژگی مدیریت سبیرنتیک در جدول شماره (۳) ارائه شده‌اند. همان‌گونه که مشاهده می‌شود تعاملات دارای بالاترین میانگین (۳۱۶/۳) است و تصمیم‌گیری (۶۶۰/۲) دارای کمترین میانگین بوده است. باقی ابعاد در وضعیت نزدیک به متوسط

قرار دارد. تمام شاخص‌های مدیریت سیرنیتیک در وضعیت نزدیک به مطلوب و متوسط قرار دارند. در مجموع با میانگین مدیریت سیرنیتیک (۱۱۸/۳) می‌توان نتیجه گرفت که وضعیت مدیریت سیرنیتیک در این سازمان در وضعیت متوسط قرار دارد.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: بین مدیریت فرهنگ سازمانی و سایرینتیک ارتباط معناداری وجود دارد.

در تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده از پرسشنامه برای آزمون فرضیه اول، از نرم‌افزار لیزرل ۸/۸ استفاده شده است.

وضعیت برازش مدل تحقیق حاضر با توجه به داده‌های حاصل از نتایج نرم‌افزار لیزرل به شرح ذیل

می‌باشد:

RMSEA	NNFI	CFI	GFI	AGFI
۰/۰۷۵	۰/۹۸	۰/۹۸	۰/۹۳	۰/۸۹

همان‌گونه که در جداول قابل مشاهده است، مدل از برازش خوبی برخوردار بوده است.

همچنین لازم است معناداری وزن رگرسیونی (بار عاملی) سازه‌های مختلف پرسشنامه در پیش‌بینی گویه‌های مربوطه، بررسی شود تا از برازندگی مدل‌های اندازه‌گیری و قابل قبول بودن نشانگرهای آنها در اندازه‌گیری سازه‌ها اطمینان حاصل آید. این مهم، با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی و نرم‌افزار لیزرل به انجام رسید.

جدول ۴. نتایج تحلیل عاملی برای ابعاد پرسشنامه

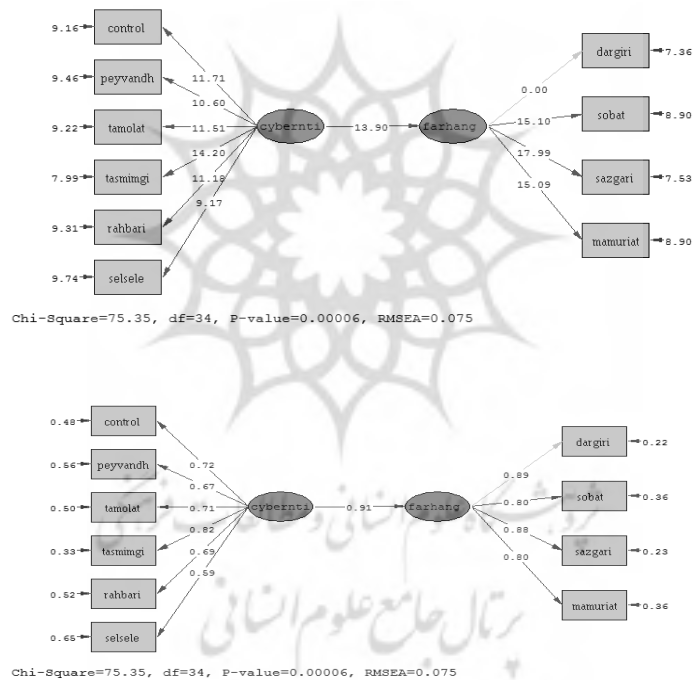
سؤالات	بار عاملی	آماره تی	خطای معیار ^۲	ارزش p ^۳	R ²
درگیری	۸۹/۰				۷۸/۰
ثبات	۸۰/۰	۱۰/۱۵	۰۴۹/۰	۰/۰۰۰	۶۴/۰
سازگاری	۸۸/۰	۹۹/۱۷	۰۶۳/۰	۰/۰۰۰	۷۷/۰
مأموریت	۸۰/۰	۰۹/۱۵	۲۴/۰	۰/۰۰۰	۶۴/۰
کنترل	۷۲/۰	۷۱/۱۱	۲۰/۰	۰/۰۰۰	۵۲/۰
پیوندها	۶۷/۰	۶۰/۱۰	۲۰/۰	۰/۰۰۰	۴۴/۰
تعاملات	۷۱/۰	۵۱/۱۱	۲۴/۰	۰/۰۰۰	۵۰/۰
تصمیم‌گیری	۸۲/۰	۲۰/۱۴	۲۴/۰	۰/۰۰۰	۶۷/۰
رهبری	۶۹/۰	۱۸/۱۱	۲۷/۰	۰/۰۰۰	۴۸/۰
سلسله‌مراتب	۵۹/۰	۱۷/۹	۲۶/۰	۰/۰۰۰	۳۵/۰

1. LISREL

2. Standard Error (S.E.)

3. P Value

با توجه به اینکه در مدل تحلیل عاملی تأییدی برازش یافته، وزن رگرسیونی‌ها، در پیش‌بینی گویه‌های پرسش‌نامه در سطح اطمینان ۰/۹۹، دارای تفاوت معنادار با صفر بود، تمامی متغیر هیچ یک از گویه‌ها از فرآیند تجزیه و تحلیل کنار گذاشته نشدند. حال با استفاده از مقدار آماره تی و ضریب استاندارد به بررسی اثر متغیر مستقل بر روی متغیر وابسته طبق مدل پرداخته می‌شود. در روش‌شناسی نمونه معادلات ساختاری، لازم است روایی سازه مورد مطالعه قرار گرفته تا مشخص شود، شاخص‌های انتخاب شده برای اندازه‌گیری سازه‌های مورد نظر خود از دقت لازم برخوردار هستند یا خیر. حد مطلوب بار عاملی شاخص‌ها ۰/۴ یا بالاتر می‌باشد و نشان‌دهنده پایایی مورد قبول در مدل اندازه‌گیری است. اگر بار عاملی شاخصی کمتر ۰/۴ شد، لازم است آن شاخص حذف شود (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲) داده‌های به‌دست آمده از تحقیق میدانی در نرم‌افزار لیزرل اجرا گردید و نتایج زیر به‌دست آمد.



نمودار ۲. مدل ساختاری در حالت اعداد معنی‌داری

جدول ۵. ارتباط بین فرهنگ سازمانی و سبیرنتیک

مقدار Sig	آماره تی	ضریب مسیر	فرضیه
۰/۰۰۰	۹۰/۱۳	۰/۹۱	مدیریت فرهنگ سازمانی و سبیرنتیک

نتیجه فرضیه اول: با توجه به آماره تی به دست آمده از تحلیل مسیر (۱۳/۹۰) که بیشتر از ۱/۹۶ است نتیجه می‌گیریم که مسیر بین مدیریت سبیرنتیک و فرهنگ سازمانی معنی دار شده است. همچنین با توجه به ضریب مسیر که برابر ۰/۹۱ می‌باشد می‌توان گفت بین مدیریت سبیرنتیک و فرهنگ سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین شاخص‌های اصلی فرهنگ سازمانی و شاخص‌های سبیرنتیک در سازمان اسناد و کتابخانه ملی ارتباط معنایی وجود دارد.

جدول ۶. میزان ارتباط بین فرهنگ سازمانی و سبیرنتیک

سلسله مراتب	رهبری	تصمیم‌گیری	تعاملات	پیوندها	کنترل و نظارت	
۰	۰	۰۰۳/۰	۲۱۷/۰	۰/۰۰۴	۰/۰۰۱	درگیری
۰۰۲/۰	۰	۰۱۴/۰	۱۷۰/۰	۰۴۰/۰	۰/۰۱۲	ثبات
۰	۰	۰۰۱/۰	۱۴۴/۰	۰۰۷/۰	۰	سازگاری
۰	۰	۰	۰۱۲/۰	۰	۰	مأموریت

با توجه به مقدار معنادار بودن، می‌توان نتیجه گرفت که بیشترین میزان ارتباط معنایی بین کنترل و نظارت با سازگاری مأموریت، پیوندها با مأموریت، تصمیم‌گیری با مأموریت، رهبری با درگیری، ثبات، سازگاری و مأموریت، سلسله مراتب با درگیری، سازگاری و مأموریت است. همان‌طور که نشان داده می‌شود اکثر شاخص‌های فرهنگ سازمانی با شاخص‌های مدیریت سبیرنتیک ارتباط معناداری دارند. همین‌طور شاخص رهبری با عناصر فرهنگ سازمانی بیشترین ارتباط معنایی را دارد.

فرضیه سوم: بین فرهنگ سازمانی و الگوی سبیرنتیک در بین معاونت‌های سازمان اسناد و کتابخانه ملی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۷. نتایج شاخص کی. ام. او و آزمون بارتلت

۸۹۳/۰	ضریب کفایت نمونه‌گیری کی. ام. او	
۵۵۰/۷	کای. اسکور	آزمون کرویت بارتلت
۲۲۱	درجه آزادی	
۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری	

یافته‌ها نشان دادند که با توجه به مقدار KMO که برابر با ۸۹۳/۰ است و نیز مقدار Sig؛ که برابر با ۰۰۰/۰ است می‌توان نتیجه گرفت که داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب‌اند و نیز بین متغیرها همبستگی وجود دارد.

با استفاده از شیوه خلاصه‌سازی و روش شاخص‌های اصلی در این تحقیق از بین ۹ عامل اصلی، دو عامل اصلی وجود دارد (ثبات و تعاملات) که ۸۳ درصد کل واریانس را تشکیل می‌دهند. جدول شماره (۸) نشان می‌دهد که بر اساس نتایج تحلیل سلسله مراتب ۹۱/۵ درصد، تصمیم‌گیری (۹۰/۹ درصد) کنترل و نظارت (۹۰/۲ درصد) بیشترین تأثیر را بر سیرنیتیک و مأموریت (۵۴/۴ درصد) بیشترین تأثیر را بر فرهنگ سازمانی دارد. جدول زیر نتایج ضرایب ابعاد فرهنگ سازمانی و سیرنیتیک را نشان می‌دهد.

جدول ۸. ضرایب ابعاد فرهنگ سازمانی در دو بعد تعاملات و ثبات

عامل دوم	عامل اول	
	۰/۹۰۲	کنترل و نظارت
-۰/۲۴۶	۰/۸۷۸	پیوندها
-۰/۰۳	۰/۸۱۵	تعاملات
-۰/۳۳۹	۰/۹۰۹	تصمیم‌گیری
-۰/۲۳۲	۰/۸۷۹	رهبری
-۰/۱۶۳	۰/۹۱۵	سلسله مراتب
-۰/۲۲	۰/۴۶۲	درگیری
-۰/۷۳۱	۰/۴۱۷	ثبات
-۰/۷۷۴	۰/۴۸۹	سازگاری
۰/۶۵۵	۰/۵۴۴	مأموریت

برای مقایسه نه عامل اصلی، روش آنالیز واریانس چند متغیره به کار گرفته شده است. به عبارت دیگر، به‌طور هم‌زمان میانگین پاسخ افراد به مأموریت، ثبات، سازگاری و درگیر شدن در کار و

شش شاخص سبیرنتیک با روش آنالیز واریانس چند متغیره مقایسه و آنگاه جهت تشخیص تفاوت‌ها از آزمون تحلیل واریانس چند متغیره^۱ استفاده شد.

جدول ۹. تأثیرات بین گروهی فرهنگ سازمانی و سبیرنتیک

ابعد فرهنگ سازمانی	مجموع مربعات	مربع میانگین	F	Sig.	قدرت مشاهده
درگیری	کنترل و نظارت	۲۵۲/۲۶	۷۳۵/۲	۰/۰۰۰	۰/۳۰۷
	پیوندها	۵۵۲/۲۶	۴۵۷/۲	۰/۰۰۰	۰/۲۸۵
	تعاملات	۸۶۳/۲۵	۹۸۳/۱	۰/۰۰۳	۰/۲۴۳
	تصمیم‌گیری	۴۲۸/۳۳	۶۱۷/۲	۰/۰۰۰	۰/۲۹۸
	رهبری	۳۲۳/۲۶	۶۰۵/۲	۰/۰۰۰	۰/۲۸۷
	سلسله مراتب	۳۵۲/۴۰	۳۸۹/۲	۰/۰۰۰	۰/۲۷۹
ثبات	کنترل و نظارت	۹۸۰/۱۶	۵۱۷/۱	۰/۰۵۸	۰/۱۷۹
	پیوندها	۱۹۰/۱۸	۴۸۴/۱	۰/۰۶۸	۰/۱۷۶
	تعاملات	۹۰۱/۱۷	۲۴۴/۱	۰/۲۰۰	۰/۱۵۲
	تصمیم‌گیری	۰۷۵/۲۶	۸۳۷/۱	۰/۰۱۰	۰/۲۰۹
	رهبری	۰۷۵/۲۲	۰۱۲/۲	۰/۰۰۴	۰/۲۲۴
	سلسله مراتب	۵۸۹/۳۲	۷۷۳/۱	۰/۰۱۵	۰/۲۰۳
سازگاری	کنترل و نظارت	۴۶۷/۲۱	۰۳۵/۲	۰/۰۰۳	۰/۲۲۶
	پیوندها	۱۵۰/۲۰	۶۸۳/۱	۰/۰۲۴	۰/۱۹۵
	تعاملات	۲۴۵/۲۲	۶۱۶/۱	۰/۰۳۵	۰/۱۸۸
	تصمیم‌گیری	۹۴۱/۲۲	۵۷۰/۱	۰/۰۴۴	۰/۱۸۴
	رهبری	۶۹۰/۲۰	۸۵۲/۱	۰/۰۰۹	۰/۲۱۰
	سلسله مراتب	۳۹۶/۳۸	۱۸۸/۲	۰/۰۰۱	۰/۲۳۹
مأموریت	کنترل و نظارت	۸۹۹/۱۶	۵۱۶/۱	۰/۰۵۳	۰/۱۹۱
	پیوندها	۳۰۰/۲۱	۸۱۹/۱	۰/۰۱۰	۰/۲۲۱
	تعاملات	۰۲۷/۱۶	۰۹۴/۱	۳۴۸/۰	۱۴۶/۰
	تصمیم‌گیری	۸۰۶/۲۵	۸۳۴/۱	۰۰۹/۰	۲۲۲/۰
	رهبری	۶۹۰/۲۱	۹۸۷/۱	۰۰۳/۰	۲۳۷/۰
	سلسله مراتب	۴۶۴/۳۲	۷۷۹/۱	۰۱۲/۰	۲۱۷/۰

با توجه به نتایج تأثیرات بین گروهی بین عوامل فرهنگ سازمانی و سبیرنتیک، در عامل کنترل و نظارت، پیوندها، تصمیم‌گیری، رهبری و سلسله مراتب در عامل درگیری در کار تأثیرات به‌سزایی دارد.

بحث و نتیجه گیری

هدف سبیرنتیک علاوه بر گسترش زبان و فونونی که ما را قادر به حل مسائل کنترل و نیز برقراری ارتباط می سازند، یافتن مجموعه مناسبی از فنون و اندیشه هاست تا با کمک آنها بتوانیم مظاهر ویژه آنها را تحت مفاهیمی مخصوص، رده بندی کنیم. در همین راستا تحقیق حاضر با هدف بررسی ارتباط بین مدیریت سبیرنتیک و فرهنگ سازمانی صورت گرفته است. در این قسمت به نتایج به دست آمده اشاره می شود:

یافته ها نشان داد که فرهنگ سازمانی (۱۴۷/۳) در وضعیت متوسط قرار دارند. همچنین ثبات دارای بالاترین میانگین (۱۵۱/۳) است و مأموریت و سازگاری درگیری در وضعیت نزدیک به متوسط قرار دارد. تمام شاخص های فرهنگ سازمانی در وضعیت نزدیک به مطلوب و متوسط قرار دارند. با توجه به نمرات آزمون تی می توان گفت که الگوی فرهنگ سازمانی سازمان مذکور به الگوی فرهنگ سازمانی دنیسون نزدیک تر است. این موضوع نشان می دهد که کارکنان در برنامه ریزی ها بیشتر دخالت داده می شوند و در جهت توانمند کردن کارکنان از طریق بهبود مهارت ها و ارتباطات تلاش بیشتری صورت گرفته است. همچنین نشان می دهد اهداف دقیق و منسجم در بین کارکنان شفاف و روشن بوده است. همچنین نتایج نشان می دهد که برنامه ریزی دقیق به منظور توسعه ظرفیت های کارکنان نیز صورت نگرفته است، اگرچه جهت گیری راهبردی و ارزش های دقیقی در سازمان حاکم است که نیاز به توجه بیشتر برای انسجام فرهنگ سازمانی دارد.

یافته ها نشان داد که مدیریت سبیرنتیک (۱۱۸/۳) در وضعیت متوسط قرار دارند. در بین شاخص های مدیریت سبیرنتیک تعاملات دارای بالاترین میانگین (۳۱۶/۳) است و تصمیم گیری (۶۶۰/۲) دارای کمترین میانگین بوده است. این نتایج نشان می دهد که این سازمان بایستی با تقویت تعاملات کارکنان، جوی حاکی از آرامش و آزادانه برای کارکنان فراهم آورد. تا در اجرای تصمیمات اخذ شده، بهتر عمل کند. به نظر می رسد که استفاده از مدل سبیرنتیک باعث تعامل بیشتر بین کارکنان و مدیران شده و بر دیدگاه آنها نسبت به اهداف و برنامه های سازمانی نظر دارد.

ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد فرهنگ سازمانی و سبیرنتیک بیشترین میزان همبستگی بین دو شاخص پیوندها و تصمیم گیری (۰/۸۳۶) دارای بیشترین امتیاز هستند؛ که نشانگر آن است که سازمان های دارای روابط سلسله مراتب دقیق و مشخص در زمینه تصمیم گیری و مشارکت جمعی کارکنان به طور مؤثرتری عمل می کنند؛ همچنین بین درگیری و تعاملات (۰/۰۸۴) کمترین میزان همبستگی وجود دارد.

نتایج تحلیل عاملی نشان می‌دهد که بر اساس نتایج تحلیل سلسله مراتب (۵/۹۱ درصد)، تصمیم‌گیری (۹/۹۰ درصد) کنترل و نظارت (۰/۹۰۲ درصد) بیشترین تأثیر را بر سیرنیتیک و مأموریت (۴/۵۴ درصد) بیشترین تأثیر را بر فرهنگ سازمانی دارد که این امر نشان می‌دهد سازمان از روش‌های جدید و پیشرفته‌تر همراه با مشارکت کارکنان در انجام رسالت سازمانی خود استفاده کرده است. نتایج آزمون تحلیل مسیر توسط نرم‌افزار لیزرل نیز نشان داد بین شاخص‌های فرهنگ سازمانی و مدل سیرنیتیک ارتباط مثبت و قوی وجود دارد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مدیران جامعه آماری پژوهش بر اساس مدل سیرنیتیک باید فعالیت‌های خود را سازماندهی کنند. در راستای مقایسه نتایج پژوهش حاضر با پیشینه تحقیقات داخلی و خارجی، سرپرست و همکاران (۱۳۹۶) دریافتند تمامی مؤلفه از جایگاه مناسبی در کتابخانه‌های دانشگاهی برخوردار هستند. نتایج پژوهش غریبه نیازی و برادر (۱۳۹۴) نشان داد که بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و مدل سیرنیتیک ارتباط معناداری وجود دارد، بنابراین می‌توان گفت نتایج این پژوهش با نتایج به‌دست آمده از پژوهش‌های قبلی همخوانی دارد، نتایج تحقیق سلمنت-اوکوبوه و الیور (Clement-Okooboh & Olivier, 2014) نیز نشان داد که تفکر سیرنیتیک در سازمان، از چارچوب ایجاد سازمان یادگیرنده پشتیبانی می‌کند. همچنین نتایج استینه‌آزر و همکاران (Steinhaeuser et al., 2013) نشان‌دهنده تأثیر مدیریت سیرنیتیک در سازمان بر تفکر ناب می‌باشد که همسو با نتایج تحقیق حاضر است. رو (Rowe, 2010) دریافت مدیریت و رهبری فرایندهای کلیدی در محیط سازمانی بوده است. در تحقیق ییلماز و ارگان (Yilmaz & Ergan, 2008) نیز مشخص شد که برای بعد انطباق‌پذیری بیشترین امتیاز و بعد سازگاری کمترین امتیاز به‌دست آمده است، در پژوهش حاضر ثبات بالاترین امتیاز و مأموریت نیز کمترین امتیاز را داشته است.

پیشنهادها

- بر اساس نتایج به‌دست آمده در جامعه آماری این پژوهش پیشنهاد می‌گردد:
- توصیه می‌شود که سازمان با انجام اموری چون جلسه‌های هم‌اندیشی، حل مشارکتی مسائل را به‌عنوان یکی از منابع اصلی تعهد سازمانی، تسهیل کند؛
 - مدیران در ابتدا خود به پیاده‌سازی الگوی مدیریت سیرنیتیک اهتمام جدی نمایند و در ادامه با آموزش کارکنان به‌صورت مداوم و همچنین نظارت مداوم آنها شاهد بهبود عملکرد سازمان خود باشند؛

- مدیران باید راه‌هایی را برای استخدام نیروهای خود به صورت رسمی بیابند تا نیروها از انگیزه کافی برخوردار باشند؛
 - مدیران با کمک کارکنان می‌توانند با مستندسازی و تهیه کتاب‌ها، جزوه‌ها و نرم‌افزارهای آموزش کاربردی در انجام هرچه بهتر فرآیند اعتماد در سازمان‌ها کمک به‌سزایی داشته باشند؛
 - استانداردهای رویه‌های اجرایی به‌عنوان یک ضرورت تلقی شود.
- محدودیت‌هایی که در این تحقیق متوجه محقق و کار تحقیقاتی بوده است، به شرح ذیل می‌باشد:
- کم‌حوصلگی برخی از آزمون‌شوندگان هنگام تکمیل پرسشنامه؛
 - فقدان شناخت مناسب روحیات برخی از آزمون‌شوندگان و عدم برقراری ارتباط مناسب؛
 - فقدان تمایل برخی از آزمون‌شوندگان برای تکمیل پرسشنامه.
- مستند به بیان مسئله و تحلیل‌های ارائه‌شده، موارد ذیل به‌عنوان پیشنهادهایی به‌منظور انجام پژوهش‌های آتی در ارتباط با موضوع تحقیق مطرح می‌گردد:
- ۱- بررسی سایر مدل‌های فرهنگ سازمانی همچون مدل رابینز^۱، مدل شاین^۲ و ...؛
 - ۲- بررسی تأثیر مدیریت سیرنیتیک بر رفتار کارکنان؛
 - ۳- بررسی تأثیر عوامل جمعیت شناختی کارکنان بر فرهنگ سازمانی؛
 - ۴- بررسی موضوع در دو سازمان متفاوت به‌طور همزمان و انجام مقایسه تطبیقی؛
 - ۵- بررسی موضوع پژوهش حاضر در جوامع آماری دیگر.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

فهرست منابع

- اسدپور، امین (۱۳۸۸). نقش مدیریت سبیرنتیک-کنکاش در یادگیری سازمانی. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده حسابداری و مدیریت.
- داوری، علی؛ رضازاده، آرش (۱۳۹۲). مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS. انتشارات جهاد دانشگاهی، چاپ اول. تهران.
- سرپرست، علی اکبر؛ نوشین فرد، فاطمه؛ باب الحوائجی، فهیمه؛ بررسی وضعیت مؤلفه های الگوی سبیرنتیک در کتابخانه های دانشگاهی ایران از دیدگاه مدیران (۱۳۹۶). *تعامل انسان و اطلاعات*، ۱۳، ۴۱-۵۴.
- صادقی مال امیری، منصور؛ لطف اله زاده، سعید (۱۳۸۹). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر خلاقیت، توسعه انسانی پلیس، ۷(۲۹)، ۱۰۵-۱۲۱.
- غریبه نیازی، منیره؛ برادر، رؤیا (۱۳۹۴). ارتباط مدیریت سبیرنتیک و فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی: دانشگاه الزهراء). *فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات*، ۵، ۷۹-۱۰۵.
- فدایی، غلامرضا؛ اندایش، سیف الله (۱۳۹۴). رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشکده علوم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه تهران. *مطالعات دانش شناسایی*. ۱(۲)، ۴۱-۵۴.
- محمدی مقدم، امین؛ بازیار، یوسف؛ و معتضدیان، رسول (۱۳۹۵). تأثیر مدیریت سبیرنتیک بر اعتماد سازمانی با بررسی نقش تعاملی ادراک از عدالت. *چشم انداز مدیریت دولتی*، ۷(۲۵)، ۱۶۲-۱۴۳.
- نوشین فرد، فاطمه؛ ترکیان تبار، منصور؛ حاجی شمسایی، علی (۱۳۹۱). سبیرنتیک و مدیریت دانش سازمانی. *پژوهش نامه علوم اجتماعی*، ۶(۳)، ۱۴۸-۱۵۸.
- هاشم بیگ، نسرين؛ سیادت، سید علی؛ هویدا، رضا (۱۳۹۱). بررسی میزان کاربست مؤلفه های الگوی سبیرنتیک در مدیریت دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، *مجله مدیریت سلامت*، ۱۵(۱۱)، ۴۷-۵۷.
- Asaf, M. K. (2015). How to apply the cybernetic decision making model in education?. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 209, 284-289.
- Birnbaum, R. (1988). *How Colleges Work: The Cybernetics of Academic Organisations and Leadership*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Clement-Okoboh, K. M. & Olivier, B. (2014). Applyin cybernetic thinking to becoming a learning organization. *Kybernetes*, 43 (9/10), 1319-1329.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (2000). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business School Press, Boston.
- Deal T.E, Kennedy, A.A (1982). *Corporate cultures*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Denison, D. (2001). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: john Wiley & Sons.
- Douglas, P.A. (2013). A Study of Birnbaum's Theory of the Relationship between the Constructs of Leadership and Organization as Depicted in His Higher Education Models of Organizational Functioning: A Contextual Leadership Paradigm for

- Higher Education. PhD thesis. The George Washington University. 182 pages; 355-353
- Hogan, Suellen J. , Leonard V. C. (2013). Organizational culture, innovation, and performance: a test of Schein's model, *Journal of Business Research*, 67 (8), 1609-1621.
- <http://dx.doi.org/10.1016/j.procir.2015.12.102>.
- Jing Fenwick F., & Gayle C. A. (2008). Missing links in understanding the relationship between leadership and organizational performance. *International Business & Economics Research Journal*, 7 (5), 65-78.
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1992). *Corporate culture and performance*. New York: The Free Press.
- Oliver, R. E. (2014). *What is transparency? Organizational behavior, fifth edition*. New York: John Wiley and Sons, Inc, 1994.
- Peters, T., & Robert W. (1982). *In search of excellence: Lessons from america's best run companies*. New York: Harper and Row.
- Peters, T. J., & Waterman, R. H. Jr. (1982). *In search of excellence: lessons from America's best run companies*. New York: Harper & Row.
- Rodrigues, C. A. (2007). Cybernetic-scanning management: Utilizing people's and organizations. *Energies to attain greater efficiency, Kybernetes*, 36 (1), 17-31.
- Rowe, J. (2010). Cybernetics of organizing: Management and leadership. *Journal Kybernetes*, p 39, 7.
- Schuh G., & Linda K. (2016). Cybernetic Approach for Controlling Technology Management Activities, *Procedia CIRP*, 48th CIRP Conference on Manufacturing systems - CIRP CMS 2015, 437-442,
- Schwaninger, M. (2010). Model-based management (MBM): a vital prerequisite for organizational viability. *Kybernetes*, 39(9/10), 1419- 1428.
- Steinhausser, T., Elezi, F., Tommelein, I. D. & Lindemann, U. (2013) Management Cybernetics as a Theoretical Basis for Lean Thinking. *Lean Construction Journal*, 1-14.
- Wiener, N. (1958). *Cybernetics or control and communication in the animal and the machine*. Cambridge: M.I.T. Press
- Yilmaz, C., & Ergan, E. (2008). Organizational culture and firm effectiveness: an examination of relative effects of culture traits and the balanced culture hypothesis in an emerging economy. *Journal of World Business*, 43, 290-306.