Sciences and Techniques of Information Management
Volume 7, Issue 4, 2022

Research Article

Presentation and Evaluation of Information Culture Model in Governmental Iranian Universities[1]

Hasan Mahmoudi
Assistant Professor, Knowledge and Information Science Department, Faculty of Psychology and Education, Semnan University, Semnan. hmahmoudi@semnan.ac.ir

Abstract

Purpose: Information culture is a new concept that shows the organization's orientation towards information, as well as values, norms, and behaviors related to information in the organization. Addressing this concept is especially important in knowledge-based organizations such as universities. The purpose of this research is to introduce a model information culture for governmental universities of Iran.

Methodology: The populations were faculty members of governmental universities of Iran. The members of the research sample in the qualitative section were selected by using the purposive sampling method and in the quantitative section by using the random sampling method. In the qualitative section, semi-structured interviews were used to collect data. After analyzing the interviews and coding the data, a conceptual model of the research was designed. Then, to assess the validity of the research model, quantitative data were collected with the help of a researcher-made questionnaire. To evaluate the fitness of the research model, the SEM method (Structural Equation Modeling) was used with the help of LISREL software.

Findings: By analyzing qualitative data 57 initial codes were identified for information culture, these codes were categorized in format of 16 subcategories and 4 main categories. Fitting the research model with the SEM method showed, information culture model of governmental universities of Iran has very good fitness. Therefore, to measure information culture in governmental universities of Iran, this model which includes 4 main dimensions information values and norms, optimized use of information and communication technology, information management, and Communications and interactions, can be used.

Conclusions: This research, by presenting a model for information culture, provides the possibility of measuring and monitoring information culture in the governmental universities of Iran. In addition, the results of this research can be a base for doing more research and the development of theoretical foundations in this field.

Keywords: Information Culture, Information Values and Norms, Information Management, Governmental Universities of Iran.

---

1. **Received:** 2021/08/28 ; **Accepted:** 2021/12/13

Mahmoudi, Hasan (2021). Presentation and Evaluation of Information Culture Model in Governmental Iranian Universities. *Sciences and Techniques of Information Management*, 7(4).
DOI: 10.22091/stim.2021.7291.1635

© the authors / **Publisher:** University of Qom

علـوم و فنـون مـدیریت اطلاعـات
دوره ۷، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۰

مقاله پژوهشی

ارائه و ارزیابی مدل فرهنگ اطلاعاتی در دانشگاه‌های دولتی ایران[1]

حسن محمودی توپکانلو
استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.
hmahmoudi@semnan.ac.ir

چکیده

هدف: فرهنگ اطلاعاتی مفهوم نوینی است که بیانگر جهت‌گیری سازمان به اطلاعات، و نیز ارزش‌ها، هنجارها و رفتارهای مرتبط با اطلاعات در سازمان است. پرداختن به این مفهوم به ویژه در سازمان‌های دانش‌بنیان مانند دانشگاه‌ها اهمیت زیادی دارد. از این‌رو، هدف پژوهش حاضر ارائه مدلی برای سنجش فرهنگ اطلاعاتی در دانشگاه‌های دولتی ایران است.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر از نوع کاربردی است که با رویکرد ترکیبی اکتشافی انجام شد. جامعه آماری پژوهش اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی ایران بودند. اعضای نمونه پژوهش در بخش کیفی با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و در بخش کمّی با استفاده روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. در بخش کیفی برای گردآوری داده‌ها از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شد که بعد از تحلیل مصاحبه‌ها و کدگذاری داده‌ها، مدل مفهومی پژوهش تدوین گردید. در ادامه برای سنجش اعتبار مدل پژوهش، داده‌های کمّی با کمک پرسشنامه محقق‌ساخته گردآوری شدند که برای بررسی برازش مدل پژوهش از روش معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل استفاده شد.

یافته‌ها: با تحلیل داده‌های کیفی، ۵۷ کد اولیه به عنوان مؤلفه‌های شکل‌دهنده فرهنگ اطلاعاتی شناسایی شدند که این کدها در قالب ۱۶ مقوله فرعی و ۴ مقوله اصلی دسته‌بندی گردیدند. در بخش کمّی، برازش مدل پژوهش نشان داد، مدل فرهنگ اطلاعاتی دانشگاه‌های دولتی ایران از برازش بالایی برخوردار است. بدین ترتیب، برای سنجش فرهنگ اطلاعاتی در دانشگاه‌های دولتی ایران می‌توان از این مدل شامل ۴ بُعد اصلی ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی، بهره‌مندی از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی، مدیریت اطلاعات و ارتباطات و تعاملات بهره گرفت.

نتیجه‌گیری: پژوهش حاضر با ارائه مدل فرهنگ اطلاعاتی، امکان سنجش و پایش فرهنگ اطلاعاتی را در دانشگاه‌های دولتی ایران فراهم کرده است. همچنین این پژوهش می‌تواند مبنایی برای انجام پژوهش‌های بیشتر در این زمینه و بسط مبانی نظری این حوزه باشد.

کلیدواژه‌ها: فرهنگ اطلاعاتی، ارزش‌ها، هنجارهای اطلاعاتی، مدیریت اطلاعات، دانشگاه‌های دولتی ایران.

۱. **تاریخ دریافت:** ۱۴۰۰/۰۶/۰۶ ؛ **تاریخ پذیرش:** ۱۴۰۰/۰۹/۲۲

۱. مقدمه

نظر به اهمیت اطلاعات در دنیای کنونی و نقش مؤثر اطلاعات در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، یکی از مفاهیمی که در سال‌های اخیر مطرح شده، مفهوم فرهنگ اطلاعاتی است. این مفهوم در ادامه مفاهیمی چون سازمان اطلاعات‌محور، سازمان دانش‌محور، سازمان دانش‌آفرین، سازمان یادگیرنده، سازمان داننده و مانند آنها شکل گرفته است که همگی ناظر به اهمیت اطلاعات و دانش در سازمان‌ها هستند (دراکر[1]، ۱۹۹۳؛ نوناکا و تاکه اوچی[2]، ۱۹۹۵؛ چو[3]، ۱۹۹۸).

از نظر داونپورت[4] (۱۹۹۷) همان‌طور که رفتارهای کارکنان در محیط کاری تحت تأثیر فرهنگ سازمانی است، رفتارهای اطلاعاتی آنان نیز تحت تأثیر فرهنگ اطلاعاتی قرار دارد. بر این پایه، وی فرهنگ اطلاعاتی را بخشی از فرهنگ سازمانی می‌داند که بر رفتارهای اطلاعاتی کارکنان تأثیر می‌گذارد.

در همین رابطه، کاری و مور[5] (۲۰۰۳) نیز فرهنگ اطلاعاتی را به عنوان بخشی از فرهنگ سازمانی می‌دانند که در آن ارزش و اهمیت اطلاعات درک شده و اطلاعات به عنوان پایه و اساس تصمیم‌گیری‌های سازمانی و عامل رسیدن به موفقیت‌های عملیاتی و استراتژیک شناخته می‌شود. از دیدگاه چو و همکاران[6] (۲۰۰۶) نیز، فرهنگ اطلاعاتی ارزش‌ها، هنجارها و رفتارهایی هستند که بر دریافت، تولید و استفاده از اطلاعات تأثیر می‌گذارند. در این راستا، چو، برگرن، دلتور و هیتون[7] (۲۰۰۸) تعریف مشابهی را از فرهنگ اطلاعاتی ارائه کردند. مطابق با دیدگاه آنها، فرهنگ اطلاعاتی عبارت است از الگوهای مشترک اجتماعی از رفتارها، هنجارها و ارزش‌هایی که میزان اهمیت و استفاده از اطلاعات را در سازمان مشخص می‌کنند. در تعریفی دیگر، اولیور[8] (۲۰۰۸) میزان ارزش داده شده به اطلاعات و نوع نگرش افراد به اطلاعات را فرهنگ اطلاعاتی تعریف می‌کند. از نظر وی این ارزش‌ها و نگرش‌ها از طریق تعامل بین لایه‌های مختلف فرهنگ سازمانی،

http://stim.qom.ac.ir/

1. Drucker
2. Nonaka & Takeuchi
3. Choo
4. Davenport
5. Curry & Moor
6. Choo & et al.
7. Choo, Bergeron, Detlor & Heaton
8. Oliver

ملی و حرفه‌ای شکل می‌گیرد. در مجموع می‌توان گفت، فرهنگ اطلاعاتی بخشی از فرهنگ سازمانی است که بر کلیه رفتارهای اطلاعاتی سازمانی اعم از نیازسنجی اطلاعات، جستجوی اطلاعات، استفاده از اطلاعات و نیز نحوه مدیریت و کاربردی کردن اطلاعات، ابزارها و منابع اطلاعاتی در سازمان اثر می‌گذارد.

استفاده مؤثر از اطلاعات و منابع اطلاعاتی در سازمان نقش مهمی در پیشرفت سازمان و پیشبرد اهداف سازمانی دارد. بنابراین، توجه به فرهنگ اطلاعاتی در سازمان امری ضروری است. توجه به فرهنگ اطلاعاتی می‌تواند ضامن موفقیت سازمان‌ها در پیشبرد برنامه‌های مبتنی بر اطلاعات باشد. در این راستا، داونپورت (۱۹۹۷) فرهنگ اطلاعاتی سالم را عامل پیشرفت و موفقیت در عصر اطلاعات می‌داند. منظور وی از سالم، فرهنگی است که درک درستی از اهمیت اطلاعات و منابع اطلاعاتی دارد و زمینه را برای استفاده هرچه بهتر از اطلاعات در سازمان فراهم می‌کند. این مهم به ویژه برای دانشگاه‌ها که عمده فعالیت‌های آنها مبتنی بر اطلاعات بوده از اهمیت بیشتری برخوردار است. در این رابطه، لائوری، هیدمتس و ویرکوس[1] (۲۰۱۶) بررسی فرهنگ اطلاعاتی حاکم بر دانشگاه‌ها را گامی مهم در جهت برنامه‌ریزی بهتر برای خدمات اطلاعاتی و سیستم‌های اطلاعاتی دانشگاه می‌دانند. محمودی، فتاحی، نوکاریزی و دیانی (۱۳۹۵) نیز ضمن تأکید بر اهمیت اطلاعات در دانشگاه‌ها، به‌ویژه در میان اعضای هیأت علمی، مطالعه و شناخت فرهنگ اطلاعاتی را امری مهم در جهت شناخت و رفع کاستی‌های مرتبط با اطلاعات، منابع اطلاعاتی و مدیریت اطلاعات در دانشگاه دانسته‌اند. مطابق با دیدگاه آنها، فرهنگ اطلاعاتی تأثیر زیادی بر عملکرد دانشگاه به‌ویژه فعالیت‌ها و وظایف اعضای هیأت علمی و توسعه همکاری‌های علمی دارد. در همین رابطه، در بسیاری از پژوهش‌ها (لائوری، هیدمتس و ویرکوس، ۲۰۱۶؛ ویدن و کریم[2]، ۲۰۱۸) از فرهنگ اطلاعاتی به عنوان یک متغیر توانمندساز یاد شده که نقش مهمی بر بهبود اثربخشی سازمانی به ویژه در سازمان‌های دانش‌بنیان چون دانشگاه‌ها دارد. یافته‌های پژوهش‌های بیان شده مؤید آن است که فرهنگ اطلاعاتی تأثیر مثبتی بر متغیرهایی چون نوآوری و خلاقیت، اشتراک دانش، مدیریت دانش و نظایر آنها دارد. موارد گفته شده نشان‌دهنده اهمیت فرهنگ اطلاعاتی است. بنابراین، ضروری است که دانشگاه‌ها در جهت بهبود آن تلاش

http://stim.qom.ac.ir/

1. Lauri, Heidmets & Virkus
2. Widén & Karim

نمایند. اولین گام در این زمینه می‌تواند شناخت، مطالعه و بررسی نقاط قوت و ضعف فرهنگ اطلاعاتی حاکم بر دانشگاه با استفاده از مدلی کامل و جامع باشد.

به طور کلی، با بررسی مطالعات انجام شده در زمینه فرهنگ اطلاعاتی، چند نکته آشکار شد:

نخست. به نظر می‌رسد پژوهش‌های بسیار اندکی در زمینه فرهنگ اطلاعاتی در دانشگاه‌ها انجام شده است.

دوم. در اندک پژوهش‌های انجام شده، مدلی که به طور ویژه برای سنجش فرهنگ اطلاعاتی در دانشگاه‌ها تدوین شده باشد، مشاهده نگردید.

سوم. پژوهشی که فرهنگ اطلاعاتی را در کل دانشگاه‌های دولتی ایران سنجیده باشد، یا مدلی برای آن ارائه کرده باشد، مشاهده نشد.

از این‌رو، نظر به اهمیت فرهنگ اطلاعاتی و آنچه گفته شد، پژوهش حاضر بر آن است مدلی را برای سنجش فرهنگ اطلاعاتی در دانشگاه‌های دولتی ایران ارائه دهد. این مدل می‌تواند مبنایی برای سنجش و مطالعه فرهنگ اطلاعاتی حاکم بر دانشگاه‌های دولتی ایران باشد.

۲. پیشینه پژوهش

بررسی پژوهش‌های انجام شده در زمینه فرهنگ اطلاعاتی نشان می‌دهد، مفهوم فرهنگ اطلاعاتی اولین بار توسط گینمن[1] (۱۹۸۸) مطرح شده است. مطابق با دیدگاه وی، فرهنگ اطلاعاتی بخشی از فرهنگ است که بر تغییر شکل منابع فکری در کنار تغییر شکل منابع مادی تأکید دارد.

داونپورت[2] (۱۹۹۷) نیز ضمن تأکید بر نقش و اهمیت اطلاعات در سازمان، مفهوم فرهنگ اطلاعاتی را طرح کرده است. از نظر وی، فرهنگ اطلاعاتی رفتارها و نگرش‌هایی است که جهت‌گیری سازمان به اطلاعات را نشان می‌دهد. بر این پایه، داونپورت چندین نوع فرهنگ اطلاعاتی ازجمله فرهنگ اطلاعاتی باز یا بسته[3]، حقیقت‌گرا یا شایعه محور[4]، مبتنی بر شهود[5]،

1. Ginman
2. Davenport
3. Open Or Closed
4. Factually Oriented or Rumor
5. Intuition-Based

http://stim.qom.ac.ir/

متمرکز بر درون یا بیرون[1]، کنترل‌کننده یا توانمندساز[2] را نام می‌برد.

کاری و مور[3] (۲۰۰۳) در مطالعه‌ای به بررسی فرهنگ اطلاعاتی در سازمان‌های دانش‌بنیان حوزه سلامت پرداختند. آن‌ها برای سنجش فرهنگ اطلاعاتی از مدلی شامل ابعاد اهداف و استراتژی، اهمیت اطلاعات، محیط سازمانی، انجمن‌های حرفه‌ای، سیستم‌های اطلاعاتی، روابط و ارتباطات استفاده کردند. یافته‌های آنها نشان داد که اگرچه در سازمان‌های مورد بررسی اهمیت اطلاعات به‌خوبی درک شده است، اما در برخی زمینه همچون سیستم‌های اطلاعاتی و شرایط محیطی کماکان مشکلاتی وجود دارد.

در پژوهشی دیگر، چو و همکاران[4] (۲۰۰۶) ضمن ارائه مدلی برای فرهنگ اطلاعاتی، تأثیر فرهنگ اطلاعاتی را بر رفتار استفاده از اطلاعات در تعدادی از سازمان‌های کانادایی بررسی کردند. مدل آنها شامل شش بُعد درستی اطلاعات، رسمیت اطلاعات، کنترل اطلاعات، شفافیت اطلاعات، اشتراک اطلاعات و استفاده فعالانه از اطلاعات بود. یافته‌ها حاکی از تأثیر مثبت و معنادار فرهنگ اطلاعاتی و ابعاد آن بر رفتار استفاده از اطلاعات در سازمان بود.

در مطالعه‌ای دیگر، چو[5] (۲۰۱۳) چهار نوع الگوی فرهنگ اطلاعاتی را برای سازمان‌ها معرفی نمود. از دیدگاه وی، با توجه به اهداف و نحوه مدیریت اطلاعات در سازمان، ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی سازمان و نیز رفتارهای اطلاعاتی سازمان، فرهنگ اطلاعاتی را می‌توان در چهار گروه فرهنگ نتیجه‌گرا[6]، فرهنگ قانون‌گرا[7]، فرهنگ رابطه‌محور[8] و فرهنگ ریسک‌پذیر[9] دسته‌بندی نمود.

لائوری، هیدمتس و ویرکوس (۲۰۱۶) در پژوهشی وضعیت فرهنگ اطلاعاتی را در میان اعضای هیأت علمی مؤسسات آموزش عالی استونی بررسی نمودند. یافته‌ها نشان داد، استفاده فعالانه از اطلاعات، استفاده از اطلاعات غیررسمی و اشتراک اطلاعات از ویژگی‌های بارز فرهنگ

http://stim.qom.ac.ir/

1. Internally or Externally Focused
2. Controlling or Empowering
3. Curry & Moore
4. Choo & et al.
5. Choo
6. Result Oriented Culture
7. Rule-Following Culture
8. Relationship-Based Culture
9. Risk-Taking Culture

اطلاعاتی حاکم بر مؤسسات آموزش عالی استونی است. گریشچنکو و چوبوکووا[1] (۲۰۱۷) مطالعه‌ای را به منظور بررسی رابطه میان فرهنگ اطلاعاتی و مدیریت استعداد انجام دادند. مطابق با یافته‌های آنها، مدیریت استعداد اگر مبتنی بر فرهنگ اطلاعاتی باشد، در تعامل با فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی، قادر به بهبود فرایندهای مدیریتی و عملکردی هر سازمانی است. به بیانی دیگر، توسعه مدیریت استعدادها نه تنها از طریق چشم‌اندازهای فردی، که براساس یک چارچوب اجتماعی مبتنی بر فرهنگ اطلاعاتی رشد پیدا می‌کند.

در مطالعه‌ای دیگر، ویدن و کریم (۲۰۱۸) تأثیر فرهنگ اطلاعاتی را بر متغیرهای اطلاعاتی در گروه‌های کاری سازمانی بررسی نمودند. یافته‌های آنها نشان داد، فرهنگ اطلاعاتی بر متغیرهای مدیریت اطلاعات و دانش سازمانی، اثربخشی سازمانی، سواد اطلاعاتی، استفاده از اطلاعات و سازگاری بین فرایندها و زیرساخت‌های اطلاعاتی و ارتباطی تأثیرگذار است.

نوردشتاین و بیستروم[2] (۲۰۱۸) در مطالعه‌ای نحوه برخورد و هماهنگ شدن کارشناسان تازه‌وارد حوزه بهداشت با فرهنگ اطلاعاتی محل کار خود یعنی بیمارستان را مورد بررسی قرار دادند. یافته‌ها نشان داد، تازه‌واردها در استفاده از اطلاعات رسمی، دقیق و علمی هستند. همچنین تازه‌واردها اشتراک اطلاعات و گزارش خطاها را از ویژگی‌های اصلی فرهنگ اطلاعاتی بیمارستان می‌دانند. در مجموع، افراد تازه‌وارد با گذشت زمان خود را با فرهنگ اطلاعاتی حاکم بر سازمان تطبیق می‌دهند. با رویکردی مشابه، بوماه[3] (۲۰۱۸)، فرهنگ اطلاعاتی مهاجران غنایی ساکن در نیوزلند را مورد مطالعه قرار داد. بر پایه یافته‌های این پژوهش، منبع اطلاعاتی مورد علاقه غنایی‌ها اینترنت و صفحات وب، سپس منابعی چون کتابخانه‌ها و پایگاه‌های اطلاعاتی است. همچنین بیشترین اطلاعات مورد جستجو توسط مهاجران غنایی در نیوزلند، اطلاعات مربوط به حوزه‌های آموزش، بهداشت، محیط زیست و سیاست است. البته تعداد کمی نیز اطلاعات مرتبط با سرگرمی، کشاورزی و دین را پیگیری می‌کنند.

در مطالعه‌ای دیگر، ویرکوس و سالمن[4] (۲۰۲۱) رابطه میان رفتارهای رهبری اثربخش و فرهنگ اطلاعاتی را در مؤسسات آموزش عالی بررسی نمودند. مطابق با یافته‌ها، شش بُعد برای

/http://stim.qom.ac.ir

1. Gryshchenko & Chubukova
2. Nordsteien & Byström
3. Boamah
4. Virkus & Salman

رفتارهای رهبری اثربخش شناسایی شدند و همچنین مشخص شد فرهنگ اطلاعاتی حاکم بر جامعه مورد بررسی، از نوع فرهنگ اطلاعاتی رابطه‌محور است. نتایج فرضیه‌های پژوهش نیز حاکی از تأثیر معنادار فرهنگ اطلاعاتی بر رفتارهای رهبری اثربخش بود.

دجا و وجیک[1] (۲۰۲۱) در پژوهشی ضمن بررسی نقش فرهنگ اطلاعاتی بر افزایش توانمندسازی محیط‌های دانشگاهی، نقش کتابداران را در این رابطه بررسی نمودند. این پژوهش با روش پیمایش در میان مؤسسات آموزش عالی لهستان انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد، فرهنگ اطلاعاتی بر افزایش توانمندسازی محیط‌های دانشگاهی ازجمله افزایش تحقیق و نوآوری اثرگذار است و کتابداران به واسطه مهارت‌هایی که در زمینه فناوری‌های اطلاعاتی و نیز مدیریت اطلاعات دارند، می‌توانند نقش فعالی در این میان داشته باشند.

در پژوهشی دیگر، گرینازوا، تروشینکو و گونچارک[2] (۲۰۲۱) نقش فرهنگ اطلاعاتی در شکل‌گیری آرمان فرهنگی را مورد واکاوی قرار دادند. این پژوهش با روش دیالیکتیک انجام گرفت. این مطالعه دو یافته مهم داشت، نخست، مشخص شد فرهنگ اطلاعاتی بر دگرگونی آرمان فرهنگ تأثیر دارد. دوم، بررسی مسئله تأثیر فرهنگ اطلاعاتی بر آرمان فرهنگی مستلزم توسل به روش‌شناسی فلسفی از نظر توسعه یک دستگاه طبقه‌بندی است که بتواند ماهیت و ویژگی پدیده‌های جدید جامعه اطلاعاتی را آشکار کند.

بررسی پژوهش‌های داخلی نیز نشان داد، پژوهش‌های مرتبط با حوزه فرهنگ اطلاعاتی، بسیار اندک هستند. به نظر می‌رسد نخستین پژوهشی که در زمینه فرهنگ اطلاعاتی در داخل کشور انجام شده، مطالعه‌ای است که محمودی، فتاحی، نوکاریزی و دیانی (۱۳۹۶) به منظور بررسی وضعیت فرهنگ اطلاعاتی در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه فردوسی مشهد انجام دادند، باشد. یافته‌های آنها نشان داد، وضعیت فرهنگ اطلاعاتی و ابعاد آن در دانشگاه فردوسی مشهد با وضعیت مطلوب فاصله دارد. در میان ابعاد فرهنگ اطلاعاتی، بهترین وضعیت مربوط به اشتراک اطلاعات و پایین‌ترین وضعیت مربوط به شفافیت اطلاعات است. طبق نظر اعضای هیأت علمی دانشگاه فردوسی مشهد، الگوی فرهنگ اطلاعاتی حاکم بر دانشگاه فردوسی، رابطه‌محور است. در الگوی رابطه‌محور همکاری‌های اطلاعاتی و اشتراک اطلاعات از اهمیت بیشتری

http://stim.qom.ac.ir/

1. Deja & Wójcik
2. Gryaznova, Treushnikov & Goncharuk

برخوردار است.

در پژوهشی دیگر، زرندی و فرهادپور (۱۴۰۰) رابطه میان فرهنگ اطلاعاتی و تمایل به اشتراک دانش را در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد بررسی نمودند. آنها در این پژوهش از ترکیب ابعاد مدل‌های پیشین برای سنجش فرهنگ اطلاعاتی استفاده کردند. یافته‌های آنها نشان داد، بیشتر ابعاد فرهنگ اطلاعاتی با وضعیت مطلوب فاصله دارند که دو بُعد مدیریت اطلاعات و ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی کم‌ترین میانگین را داشتند. مطابق با یافته‌های این پژوهش، فرهنگ اطلاعاتی تأثیر مثبت و معناداری بر گرایش به اشتراک دارد.

به طور کلی، با توجه به جدید بودن مفهوم فرهنگ اطلاعاتی، پژوهش‌های اندکی در این زمینه به ویژه در داخل کشور انجام شده است. عمده پژوهش‌ها نیز در زمینه سنجش وضعیت فرهنگ اطلاعاتی و رابطه آن با دیگر متغیرهای سازمانی است. عمده این پژوهش‌ها نیز با استفاده از روش‌های کمّی، به ویژه روش پیمایشی، به توصیف و بررسی رابطه میان فرهنگ اطلاعاتی و دیگر متغیرهای اطلاعاتی پرداخته‌اند. اگرچه در چند پژوهش نیز فرهنگ اطلاعاتی در میان اعضای هیأت علمی یا دانشجویان دانشگاه‌ها بررسی شده، اما مدل خاص برای سنجش فرهنگ اطلاعاتی در دانشگاه‌ها ارائه نشده است. این خلاء، به ویژه برای دانشگاه‌های دولتی ایران که ویژگی‌های منحصربه‌فرد خود را دارند، بیشتر احساس می‌شود. از این‌رو، انجام پژوهشی به منظور ارائه مدل فرهنگ اطلاعاتی دانشگاه‌های دولتی ایران، ضروری به نظر می‌رسد. برای این منظور در پژوهش حاضر تلاش شده است با استفاده از روش ترکیبی و گردآوری داده‌های کیفی و کمّی، مدلی ارائه شود که مناسب سنجش فرهنگ اطلاعاتی در دانشگاه‌های دولتی ایران باشد.

http://stim.qom.ac.ir/

۳. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر نوع کاربردی است که با روش ترکیبی اکتشافی[1] انجام شد. جامعه آماری پژوهش اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی ایران بودند که اعضای نمونه پژوهش در بخش کیفی با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و در بخش کمّی با روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های کیفی از مصاحبه نیمه‌ساختار یافته استفاده شد که فرآیند انجام مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری (۲۶ مصاحبه) ادامه پیدا کرد. برای تحلیل و تفسیر

1. Sequential-Exploratory Mixed Methods Design

داده‌های کیفی از روش تحلیل مضمون استفاده شد که از روش‌های رایج و کارآمد در تحلیل محتوای کیفی است و برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی به‌کار می‌رود (کلارک و براون[1]، ۲۰۱۳). بعد از تحلیل و کدگذاری داده‌های کیفی، مدل اولیه پژوهش تدوین گردید. در مرحله بعدی برای اعتبارسنجی مدل به دست آمده، داده‌های کمّی با استفاده از پرسشنامه گردآوری شدند که کار تحلیل داده‌های کمّی و بررسی برازش مدل پژوهش با استفاده از روش معادلات ساختاری و با کمک نرم‌افزار لیزرل[2] انجام گرفت.

در بخش کیفی برای افزایش اعتبار پژوهش، قبل از انجام مصاحبه‌ها، سؤال‌های مصاحبه در اختیار تعدادی از اعضای هیأت علمی رشته‌های مدیریت و علم اطلاعات و دانش‌شناسی قرار گرفت و بعد از دریافت نظرات آن‌ها و انجام اصلاحات لازم، ابزار طراحی گردید. در مرحله اجرای مصاحبه‌ها نیز تلاش شد تا اصول علمی مرتبط با انجام مصاحبه رعایت شود. در نهایت، بعد از پیاده‌سازی و کدگذاری مصاحبه‌ها، برای تعیین اعتبارپذیری و روایی یافته‌ها، از روش کنترل به‌وسیله اعضاء[3] استفاده شد. کنترل به وسیله اعضاء، یکی از راهبردهای مهم اعتمادپذیری و سنجش روایی در پژوهش‌های کیفی است که مصاحبه‌های انجام شده بعد از پیاده‌سازی، در اختیار خود مصاحبه‌شوندگان قرار می‌گیرد تا نظرات خود را درباره صحّت و دقت آن‌ها بیان کنند (هومن، ۱۳۸۵).

در بخش کمّی پژوهش نیز روایی و پایایی پرسشنامه پژوهش بررسی و مورد تایید قرار گرفت. روایی صوری- محتوایی از طریق قضاوت تعدادی از اعضای هیأت علمی رشته‌های مدیریت و علم اطلاعات و دانش‌شناسی مورد بررسی قرار گرفت که بعد از دریافت نظرات آنها و اصلاح موارد مورد نیاز، روایی پرسشنامه توسط صاحب‌نظران مورد تایید قرار گرفت. برای سنجش پایایی پرسشنامه پژوهش نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. برای این منظور تعداد ۳۰ عدد پرسشنامه بین جامعه پژوهش توزیع گردید که بعد از وارد کردن در نرم‌افزار Spss، ضریب آلفای کرونباخ آن محاسبه شد. همان‌گونه که جدول ۱ نشان می‌دهد، ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه و هر یک از ابعاد آن بالاتر از ۰/۸ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی بالا و قابل قبول پرسشنامه بود.

http://stim.qom.ac.ir/

1. Clarke & Braun
2. LISREL
3. Member check

جدول ۱- ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه پژوهش

ردیف	ابعاد پرسشنامه	ضریب آلفای کرونباخ
۱	ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی	۰/۹۲۴
۲	بهره‌مندی از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی	۰/۹۰۷
۳	مدیریت اطلاعات	۰/۸۹۴
۴	ارتباطات و تعاملات	۰/۸۸۳
۵	کل پرسشنامه	۰/۹۱۲

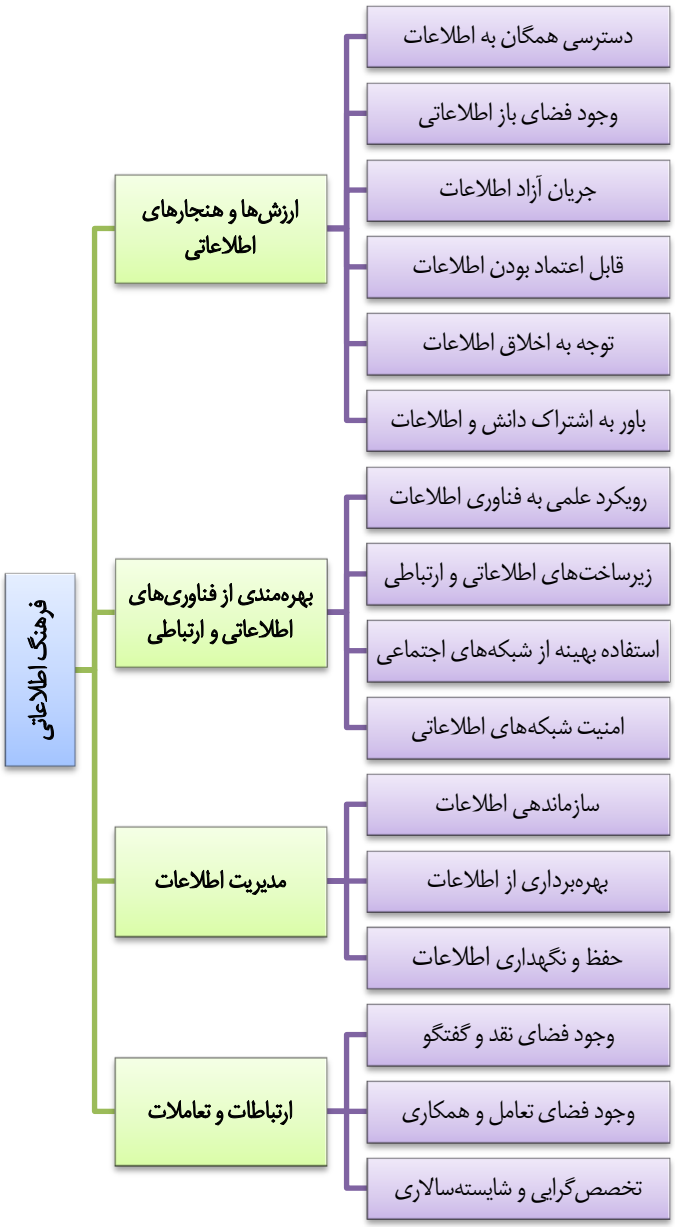
۴. یافته‌های پژوهش

همان‌گونه که پیش‌تر گفته شد، روش پژوهش حاضر از نوع ترکیبی اکتشافی بود. بر این پایه، نخست، داده‌های کیفی گردآوری شدند و مدل مفهومی اولیه پژوهش تدوین شد. در ادامه برای اعتبارسنجی مدل، داده‌های کمّی گردآوری شدند. در این بخش نخست مدل مستخرج از داده‌های کیفی آورده می‌شود، سپس نتایج تحلیل عاملی برای سنجش اعتبار مدل ارائه می‌گردد.

۴-۱. مدل اولیه پژوهش براساس داده‌های کیفی

از تحلیل داده‌های کیفی، تعداد ۵۷ کد اولیه به دست آمد. این کدها در قالب ۱۶ مقوله فرعی و ۴ مقوله اصلی دسته‌بندی شدند که بیانگر ابعاد و مؤلفه‌های مدل اولیه پژوهش بودند. نمودار ۱ مقوله‌های فرعی و اصلی را نشان می‌دهد.

/http://stim.qom.ac.ir



نمودار ۱- مدل اولیه فرهنگ اطلاعاتی دانشگاه‌های دولتی ایران، برگرفته از داده‌های کیفی

همان‌گونه که در نمودار ۱ دیده می‌شود، مقوله اصلی ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی از شش مقوله فرعی دسترسی همگان به اطلاعات، فضای باز اطلاعاتی، جریان آزاد اطلاعات، قابل

http://stim.qom.ac.ir/

اطمینان بودن اطلاعات، توجه به اخلاق اطلاعات و باور به اشتراک دانش و اطلاعات شکل گرفته است. مقوله اصلی بهره‌مندی از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی از چهار مقوله فرعی رویکرد علمی به فناوری اطلاعات، زیرساخت‌های اطلاعاتی و ارتباطی، استفاده بهینه از شبکه‌های اجتماعی و امنیت شبکه‌های اطلاعاتی شکل گرفته است. مقوله اصلی مدیریت اطلاعات از سه مقوله سازماندهی اطلاعات، بهره‌برداری از اطلاعات و حفظ و نگهداری اطلاعات شکل گرفته است. در نهایت مقوله اصلی ارتباطات و تعاملات نیز از سه مقوله فرعی وجود فضای نقد و گفتگو، وجود فضای تعامل و همکاری، و تخصص‌گرایی و شایسته‌سالاری شکل گرفته است.

در مجموع مطابق با داده‌های کیفی، مدل اولیه فرهنگ اطلاعاتی دانشگاه‌های دولتی ایران شامل ۴ بُعد اصلی ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی، بهره‌مندی از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی، مدیریت اطلاعات و ارتباطات و تعاملات است. این مدل، مدل مستخرج از داده‌های کیفی است که برای اعتبارسنجی می‌بایست آزمون و بررسی می‌شد. در ادامه نتایج حاصل از ارزیابی مدل براساس داده‌های کیفی آورده شده است.

۴-۲. ارزیابی مدل پژوهش با استفاده از داده‌های کمّی

بعد از تدوین مدل اولیه پژوهش، برای سنجش اعتبار آن، داده‌های کمّی گردآوری شدند. در این بخش نتایج حاصل از ارزیابی مدل با استفاده از تحلیل عامل آورده شده است. قبل از انجام تحلیل عاملی با نرم‌افزار لیزرل دو پیش‌فرض اصلی تحلیل عاملی یعنی کفایت نمونه‌گیری و نرمال بودن متغیرها بررسی گردید.

۴-۲-۱. آزمون کفایت نمونه‌گیری (شاخص KMO و آزمون بارتلت)

از پیش‌فرض‌های اصلی انجام تحلیل عاملی، مناسب بودن اندازه نمونه و رابطه بین متغیرها است. برای این منظور از شاخص KMO استفاده می‌شود. این شاخص در دامنه‌ای بین صفر تا یک متغیر بوده و مقادیر بیشتر از ۰/۶۰ برای آن، بیان‌گر حجم مناسب نمونه برای اجرای تحلیل عاملی است. آزمون بارتلت نیز، بررسی می‌کند که آیا ماتریس همبستگی بین متغیرها، ماتریسی واحد و همانی است یا خیر. در سطح معناداری کوچک‌تر از ۰/۰۵، فرض همانی بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود و تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار یا مدل عاملی، مناسب است (مؤمنی، ۱۳۸۹). جدول ۲ مقدار شاخص KMO و سطح معناداری آزمون بارتلت را برای متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد.

http://stim.qom.ac.ir/

جدول ۲- شاخص KMO و آزمون بارتلت برای متغیرهای پژوهش

متغیرها	شاخص کفایت نمونه‌گیری KMO	سطح معناداری آزمون بارتلت
ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی	۰/۸۷۶	۰/۰۰۰
بهره‌مندی از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی	۰/۸۸۱	۰/۰۰۰
مدیریت اطلاعات	۰/۸۲۷	۰/۰۰۰
ارتباطات و تعاملات	۰/۸۵۴	۰/۰۰۰

با توجه به جدول شماره ۲، شاخص KMO برای متغیرهای پژوهش با حد بحرانی ۰/۶۰ اختلاف چشمگیری دارد و سطح معناداری آزمون بارتلت نیز کوچک‌تر از ۰/۰۵ است. از این‌رو، با اطمینان می‌توان گفت که داده‌های جمع‌آوری شده برای اجرای تحلیل عاملی مناسب بودند.

۴-۲-۲. بررسی نرمال بودن متغیرها

بررسی نرمال بودن متغیرها یکی دیگر از پیش‌فرض‌های اصلی تحلیل عاملی و معادلات ساختاری است. در پژوهش حاضر برای بررسی نرمال بودن متغیرها از آزمون کولوموگروف-اسمیرنف استفاده شد. نتایج مربوط به این آزمون در جدول ۳ نمایان است.

جدول ۳- نتایج آزمون کولوموگروف اسمیرنف برای بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیرها	آماره Z کولوموگروف- اسمیرنف	سطح معناداری	نتیجه
ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی	۰/۷۶۷	۰/۱۱۸	نرمال
بهره‌مندی از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی	۰/۸۰۱	۰/۲۳۲	نرمال
مدیریت اطلاعات	۰/۷۲۲	۰/۳۴۰	نرمال
ارتباطات و تعاملات	۰/۸۴۳	۰/۴۱۸	نرمال

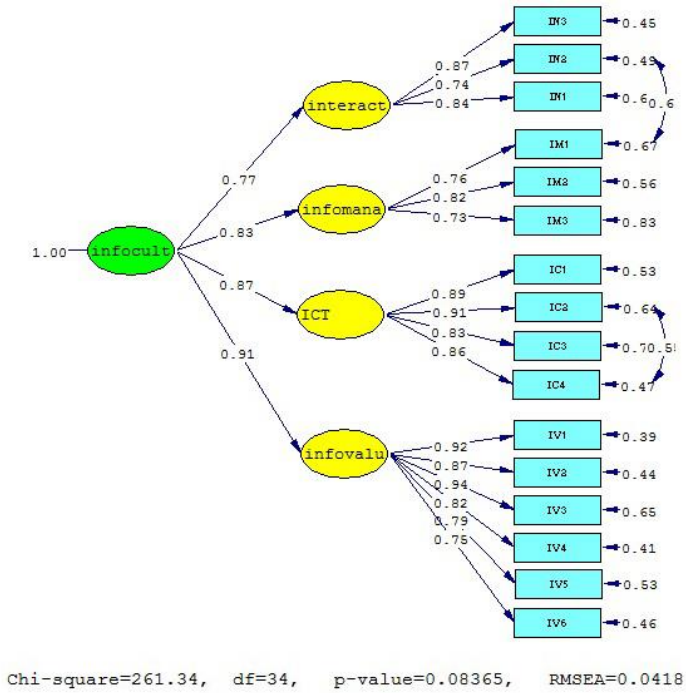
همان‌گونه که در جدول ۳ نمایان است با توجه مقادیر آزمون و سطح معناداری آزمون، همه متغیرهای مورد بررسی دارای توزیع نرمال هستند.

۴-۳. برازش مدل پژوهش

بعد از تایید پیش‌فرض‌های مورد نظر، مدل اولیه پژوهش در داخل نرم‌افزار لیزرل طراحی و تحلیل عاملی برای سنجش برازش مدل اجرا شد. نمودار ۲ و ۳ مدل پژوهش را در حالت ضرایب

http://stim.qom.ac.ir/

استاندارد و مقادیر تی نشان می‌دهد.



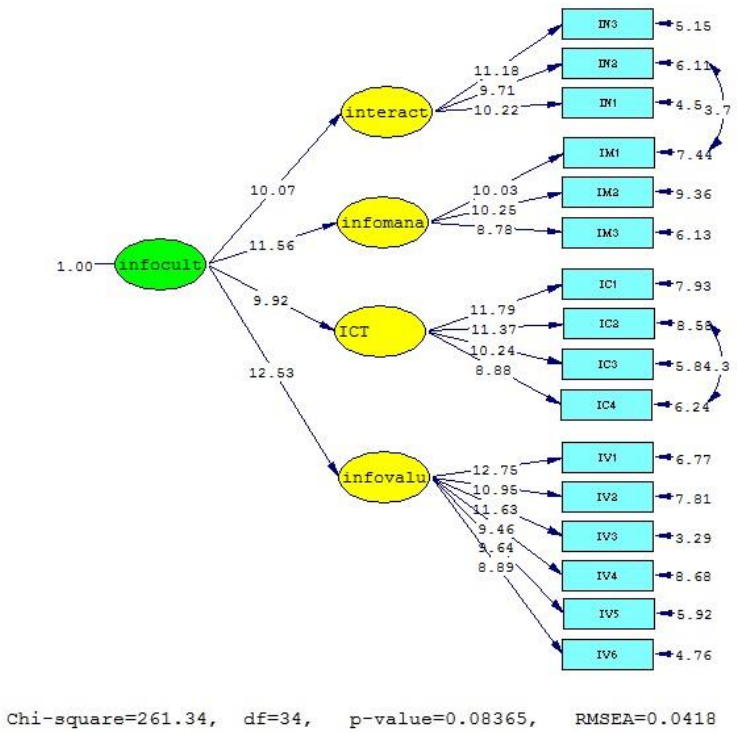
نمودار ۲- مدل فرهنگ اطلاعاتی دانشگاه‌های دولتی ایران در حالت ضرایب استاندارد

همان‌طور که در نمودار ۲ مشاهده می‌شود، بارهای عاملی به دست آمده برای همه ابعاد اصلی و فرعی فرهنگ اطلاعاتی بالا هستند. هرچه بار عاملی متغیری بیشتر باشد نشان‌دهنده این است که این متغیر معرف بهتری برای متغیر پنهان خود است.

در پژوهش حاضر بارهای عاملی برای همه متغیرها در دامنه ۰/۷۵ تا ۰/۹۲ قرار دارند که نشان‌دهنده وضعیت بسیار خوب آنها است. اما برای اطمینان از اینکه ضرایب به دست آمده معنادار هستند، باید نمودار معناداری (مقادیر تی) مدل را رسم کرد.

نمودار ۳ مدل اندازه‌گیری فرهنگ اطلاعاتی را در حالت معناداری نشان می‌دهد.

http://stim.qom.ac.ir/



نمودار ۳- مدل فرهنگ اطلاعاتی دانشگاه‌های دولتی ایران در حالت معناداری (مقادیر تی)

مطابق با نمودار ۳، مقادیر تی به دست آمده برای تمامی متغیرهای مورد مطالعه از عدد ۱/۹۶ بزرگ‌تر هستند. در نتیجه بارهای عاملی به دست آمده معنادار بوده و مدل از اعتبار بالایی برخوردار است. همچنین شاخص‌های به دست آمده در زیر مدل نشان می‌دهد همه شاخص‌ها در حد مطلوب و قابل قبول هستند. مقادیر به دست آمده برای شاخص‌های نیکویی برازش GFI، AGFI، NFI، IFI نیز همگی بالاتر از مقدار ۰/۹ به دست آمد که نشان‌دهنده برازش بالای مدل است.

به طور کلی، با توجه به نمودارهای خروجی نرم‌افزار لیزرل و شاخص‌های برازش، مدل فرهنگ اطلاعاتی دانشگاه‌های دولتی ایران از برازش بالایی برخوردار و دارای اعتبار است. در ادامه برای اینکه مشخص شود هر کدام از ابعاد و مؤلفه‌های مدل چه وضعیتی دارند، در جدول ۴ بارهای عاملی آنها آورده شده است.

http://stim.qom.ac.ir/

جدول ۰- میزان اهمیت هر یک از ابعاد و مؤلفه‌های مدل فرهنگ اطلاعاتی

ابعاد اصلی	بار عاملی	مؤلفه‌های فرعی	بار عاملی
ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی	۰/۹۱	دسترسی همگان به اطلاعات	۰/۹۲
		وجود فضای باز اطلاعاتی	۰/۸۷
		جریان آزاد اطلاعات	۰/۹۴
		قابل اعتماد بودن اطلاعات	۰/۸۲
		توجه به اخلاق اطلاعات	۰/۷۹
		باور به اشتراک دانش و اطلاعات	۰/۷۵
بهره مندی از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی	۰/۸۷	رویکرد علمی به فناوری اطلاعات	۰/۸۹
		استفاده بهینه از شبکه‌های اجتماعی	۰/۹۱
		وجود زیرساخت‌های اطلاعاتی و ارتباطی	۰/۸۳
		امنیت شبکه‌های اطلاعاتی	۰/۸۶
مدیریت اطلاعات	۰/۸۳	سازماندهی اطلاعات	۰/۷۶
		بهره‌برداری از اطلاعات	۰/۸۲
		حفظ و نگهداری اطلاعات	۰/۷۳
ارتباطات و تعاملات	۰/۷۷	وجود فضای نقد و گفتگو	۰/۸۴
		وجود فضای تعامل و همکاری	۰/۷۴
		تخصص‌گرایی و شایسته‌سالاری	۰/۸۷

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، همه ابعاد اصلی، بار عاملی بالایی دارند و در این میان، ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی، بیشترین بار عاملی یا به بیانی دیگر بیشترین اهمیت را دارد. ابعاد بهره‌مندی از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی، مدیریت اطلاعات و ارتباطات و تعاملات نیز به ترتیب رتبه‌های بعدی را دارند.

در میان همه مؤلفه‌های فرعی، سه مؤلفه جریان آزاد اطلاعات، استفاده همگان از اطلاعات و استفاده بهینه از شبکه‌های اجتماعی بالاترین بار عاملی را دارند. بارهای عاملی سایر مؤلفه‌های فرعی نیز در جدول نمایان است که با نگاه به آنها می‌توان پی برد در ذیل هر بُعد اصلی کدام مؤلفه اهمیت بیشتری دارد.

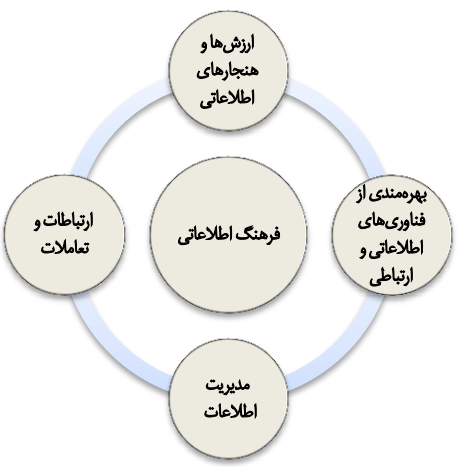
۵. نتیجه‌گیری

فرهنگ اطلاعاتی مفهوم نوینی است که جهت‌گیری سازمان به اطلاعات، منابع و ابزارهای

http://stim.qom.ac.ir/

اطلاعاتی را نشان می‌دهد. به گفته صاحب‌نظران (مارچند، کتینگر و رولینز[1]، ۲۰۰۱؛ کاری و مور، ۲۰۰۳؛ چو و همکاران، ۲۰۰۶؛ ویک، ناگانو، پوپادیک[2]، ۲۰۱۵؛ محمودی و همکاران، ۱۳۹۵) متغیرهای مرتبط با اطلاعات در سازمان مانند نحوه جستجو، استفاده و به‌کارگیری اطلاعات، تصمیم‌گیری مبتنی بر اطلاعات، اشتراک دانش و اطلاعات، سواد اطلاعاتی، نحوه استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی و مانند آنها تحت تأثیر فرهنگ اطلاعاتی حاکم بر سازمان قرار دارند. همچنین فرهنگ اطلاعاتی به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر بسیاری از دیگر متغیرهای سازمانی مانند اثربخشی سازمانی، عملکرد فردی و سازمانی، مدیریت دانش، مدیریت استعداد و نظایر آنها تاثیر می‌گذارد (گریشچنکو و چوبوکووا، ۲۰۱۷؛ ویدن و کریم، ۲۰۱۸). بنابراین، ضروری است که سازمان‌ها به فرهنگ اطلاعاتی و نحوه سنجش و ارتقاء آن توجه نمایند. این مهم به ویژه در دانشگاه‌ها که عمده فعالیت‌های آنها مبتنی بر اطلاعات و دانش بوده، از اهمیت بیشتری برخوردار است.

بر پایه آنچه گفته شد، در پژوهش حاضر تلاش شد تا با توجه به ویژگی‌های حاکم بر دانشگاه‌های دولتی ایران، مدلی برای سنجش فرهنگ اطلاعاتی آنها ارائه گردد. این مدل که برآیند تحلیل داده‌های کیفی و کمّی است (نمودار ۴) می‌تواند مبنایی برای سنجش و شناخت نقاط ضعف و قوت فرهنگ اطلاعاتی حاکم بر دانشگاه‌های دولتی ایران باشد.



نمودار ٤- مدل نهایی فرهنگ اطلاعاتی دانشگاه‌های دولتی ایران

1. Marchand, Kettinger & Rollins
2. Vick, Nagano & Popadiuk

http://stim.qom.ac.ir/

همان‌گونه که در نمودار ۴ دیده می‌شود، مدل نهایی به دست آمده در پژوهش حاضر از ۴ بُعد اصلی ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی، بهره‌مندی از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی، مدیریت اطلاعات و ارتباطات و تعاملات تشکیل شده است که هر یک جنبه‌ای از فرهنگ اطلاعاتی را نشان می‌دهد.

بُعد «ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی» بیانگر نوع نگاه و جهت‌گیری سازمان‌ها به اطلاعات و همچنین میزان رعایت ارزش‌ها و هنجارهای مرتبط با اطلاعات از سوی آنها است. این بُعد از شش مؤلفه دسترسی همگان به اطلاعات، وجود فضای باز اطلاعاتی، جریان آزاد اطلاعات، قابل اعتماد بودن اطلاعات، توجه به اخلاق اطلاعات و باور به اشتراک دانش و اطلاعات تشکیل شده است. هر کدام از این مؤلفه‌ها نوع نگاه سازمان و مدیران سازمانی را به اطلاعات، منابع و ابزارهای اطلاعاتی نشان می‌دهد. اگر سازمانی به این مؤلفه‌ها باور داشته باشد و به آنها عمل کند، می‌تواند زمینه را برای استفاده درست و مؤثر از اطلاعات، منابع و ابزارهای اطلاعاتی در سازمان فراهم سازد و باعث بهبود عملکرد فردی و سازمانی شود. برعکس، اگر سازمانی به این مؤلفه‌ها باور نداشته باشد یا برای پیاده‌سازی آنها تلاشی نکند، کارکنان سازمان توان استفاده اثربخش از اطلاعات، منابع و ابزارهای اطلاعاتی را از دست خواهند داد و این نیز کاهش عملکرد فردی و سازمانی را به دنبال خواهد داشت. در همین رابطه، چو (۲۰۱۳) و محمودی و همکاران (۱۳۹۵) فرهنگ اطلاعاتی را عامل مهمی در جهت بهبود اثربخشی سازمانی می‌دانند. از دیدگاه آنها سازمان‌هایی که فرهنگ اطلاعاتی سالمی دارند و شرایط لازم را برای استفاده اثربخش از اطلاعات در سازمان فراهم می‌کنند، توان رقابتی بالایی دارند و از عملکرد بهتری برخوردار هستند.

دور از انتظار نیست که در سازمان‌هایی که به ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی پایبند نیستند، چالش‌ها و مسائلی چون فقدان اطلاعات کاربردی و مفید، غیرقابل اعتماد بودن اطلاعات، فضای بسته اطلاعاتی، کنترل شدید اطلاعات و کانال‌های اطلاعاتی، زیرپا گذاشتن مسائل اخلاقی مرتبط با اطلاعات و مانند آنها وجود داشته باشد. هر کدام از این چالش‌ها می‌تواند باعث ایجاد مشکلات بیشتری چون کاهش عملکرد، کاهش کیفیت خدمات، کاهش نوآوری و خلاقیت، کاهش رضایت کارکنان و نظایر آنها شود. در این راستا، تین و چائو[1] (۲۰۱۲) به نقش مثبت فرهنگ

http://stim.qom.ac.ir/

1. Tien & Chao

اطلاعاتی بر رضایت کارکنان و نوآوری در سازمان اشاره کردند. از نظر آنها اگر فرهنگ اطلاعاتی حاکم بر سازمان حامی جریان آزاد اطلاعات باشد و زمینه دسترسی و استفاده همه کارکنان از اطلاعات را فراهم سازد، ضمن افزایش رضایت کارکنان، زمینه‌ساز افزایش نوآوری و خلاقیت خواهد بود.

«بهره‌مندی از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی» یکی دیگر از ابعاد به دست آمده برای فرهنگ اطلاعاتی در پژوهش حاضر است. این بُعد بیانگر توان و ظرفیت سازمان در استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی در جهت پیشبرد منافع سازمان است. داشتن دیدگاه علمی و منطقی نسبت به فناوری‌های جدید، وجود زیرساخت‌های اطلاعاتی و ارتباطی در سازمان، استفاده از ظرفیت شبکه‌های اجتماعی، و امنیت شبکه‌های اطلاعاتی، مؤلفه‌هایی بودند که در ذیل این بُعد قرار گرفتند. در مطالعات پیشین نیز به برخی از این مؤلفه‌ها و تأثیر و اهمیت آنها اشاره شده است.

به عنوان مثال، اولیور[1] (۲۰۰۸) داشتن زیرساخت‌های اطلاعاتی را از ابعاد اصلی فرهنگ اطلاعاتی می‌داند. وی در مدلی که برای فرهنگ اطلاعاتی ارائه داده، تأکید ویژه‌ای بر پذیرش و استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی در سازمان‌های امروزی دارد.

در همین راستا، کاری و مور (۲۰۰۳) نیز سیستم‌های اطلاعاتی را از لایه‌های اصلی فرهنگ اطلاعاتی دانسته‌اند. یکی از مؤلفه‌های قابل تأمل در این بخش مؤلفه استفاده از شبکه‌های اجتماعی است. شبکه‌های اجتماعی از ظرفیت بالایی برای بهبود همکاری‌ها و ارتباطات میان اعضای هیأت علمی، اشتراک دانش و همچنین توسعه جریان اطلاعات در دانشگاه‌ها برخوردار هستند. عدم حمایت از شبکه‌های اجتماعی، ایجاد محدودیت و فیلتر کردن آنها می‌تواند مانعی بر سر جریان آزاد اطلاعات و شفافیت اطلاعات در دانشگاه‌های کشور باشد. در این راستا، در برخی مطالعات چون محمودی، فتاحی، نوکاریزی و دیانی (۱۳۹۶) و لپیک و کانیکن[2] (۲۰۱۸) بر اهمیت استفاده از شبکه‌های اجتماعی و کانال‌های ارتباطی در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها تأکید و از آن به عنوان بستری برای توسعه خلاقیت و دانش یاد شده است. از این جهت، فرهنگ اطلاعاتی حاکم بر سازمان‌ها به ویژه در دانشگاه‌ها باید حامی شبکه‌های اجتماعی باشد.

http://stim.qom.ac.ir/

1. Oliver
2. Lepik & Kannukene

«مدیریت اطلاعات» دیگر بُعد به دست آمده برای فرهنگ اطلاعاتی در پژوهش حاضر است. مدیریت اطلاعات بیانگر همه فرایندهایی است که برای ثبت، ضبط و قابل استفاده کردن اطلاعات در سازمان به کار گرفته می‌شود. سازماندهی و بهره‌برداری از اطلاعات و حفظ و نگهداری اطلاعات سه مؤلفه‌ای بودند که در ذیل این بُعد قرار گرفتند. هرچه توان سازمان در مدیریت اطلاعات بیشتر باشد، به همان اندازه بهره بیشتری از اطلاعات و دانش موجود در سازمان می‌برد و ظرفیت جذب اطلاعات و دانش بیشتری را نیز خواهد داشت. از این‌رو است که سوارد[1] (۲۰۱۴) مدیریت اطلاعات را یکی از لایه‌های اصلی فرهنگ اطلاعاتی می‌داند. از نظر وی، توان سازمان در مدیریت اطلاعات نقش زیادی در بهبود عملکرد سازمان و تصمیم‌گیری مبتنی بر اطلاعات دارد. در بیشتر مدل‌هایی که برای سنجش فرهنگ اطلاعاتی ارائه شدند، ازجمله مدل اولیور (۲۰۰۸)، مدل کاری و مور (۲۰۰۳) نیز مدیریت اطلاعات به عنوان یکی از ابعاد اصلی فرهنگ اطلاعاتی در نظر گرفته شده است.

اما آخرین بُعدی که در پژوهش حاضر برای فرهنگ اطلاعات به دست آمد، «ارتباطات و تعاملات» بود. این بُعد بیانگر ارتباطات، تعاملات و همکاری‌های مبتنی بر اطلاعات و دانش در سازمان است. این بُعد از سه مؤلفه وجود فضای نقد و گفتگو، وجود فضای تعامل و همکاری، تخصص‌گرایی و شایسته‌سالاری تشکیل شده است. موارد گفته شده همگی می‌توانند زمینه‌ساز استفاده بهتر و مؤثر از اطلاعات سازمانی باشند و امکان همکاری بیشتر را میان کارکنان مختلف سازمان فراهم نمایند. به گفته داونپورت (۱۹۹۷) سازمان‌هایی که فرهنگ اطلاعاتی سالمی دارند، از تعامل و همکاری استقبال می‌کنند. البته لازمه تعامل و همکاری، تحمل و پذیرش دیدگاه‌های فکری مختلف و احترام به دانش و تخصص دیگران است. در این راستا، مارچند، کتینگر و رولینز[2] (۲۰۰۱) برخورد منصفانه و بدون سوءگیری با افکار و عقاید دیگران را یکی از ارزش‌های اطلاعاتی مهم در سازمان معرفی می‌کند. کاری و مور (۲۰۰۳) نیز وجود کانال‌های ارتباطی متعدد در سازمان و نیز همکاری‌های دوستانه و مبتنی بر اعتماد را از عناصر فرهنگ اطلاعاتی دانسته‌اند.

به طور کلی، در پژوهش حاضر تلاش شد مدلی برای سنجش و پایش فرهنگ اطلاعاتی

http://stim.qom.ac.ir/

1. Svärd
2. Marchand, Kettinger & Rollins

دانشگاه‌های دولتی ایران ارائه شود. مدل نهایی از ۴ بُعد اصلی و ۱۶ مؤلفه فرعی تشکیل شده است که جنبه‌های مختلف فرهنگ اطلاعاتی را می‌سنجد. در مدل‌های پیشین که برای فرهنگ اطلاعاتی ارائه شدند، به برخی از این مؤلفه‌ها توجه نشده است. به عنوان مثال، مدل چو و همکاران (۲۰۰۶، ۲۰۰۸) تنها به برخی از ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی مانند درستی اطلاعات، شفافیت اطلاعات، استفاده فعالانه از اطلاعات، اشتراک اطلاعات، کنترل اطلاعات و رسمیت اطلاعات تأکید داشته است. مدل کاری و مور (۲۰۰۳) و سوارد (۲۰۱۴) بیشتر بر جنبه‌های مبتنی بر فناوری مانند زیرساخت‌های اطلاعاتی تأکید دارد. در مدل اولیور (۲۰۰۸) نیز اگرچه به ارتباطات و روابط سازمانی اشاره شده است، اما بیشتر به مسائل فنی مرتبط با مدیریت اطلاعات توجه دارد. به نظر می‌رسد مدل پژوهش حاضر جامعیت بیشتری نسبت به مدل‌های قبلی داشته باشد، چراکه به همه جنبه‌های مختلف فرهنگی، فنی و انسانی توجه نموده است. البته که تفاوت در مدل‌ها امری طبیعی است، چراکه هر مدل براساس بافت و شرایط محیطی مختلفی که سازمان در آن قرار دارد، تدوین می‌گردد. به هر جهت، دانشگاه‌های دولتی ایران می‌توانند از این مدل برای سنجش وضعیت فرهنگ اطلاعاتی خود استفاده کنند و با شناخت نقاط قوت و ضعف خود برنامه‌ریزی بهتری برای فعالیت‌های مبتنی بر اطلاعات خود به عمل آورند. دانشگاه‌ها می‌بایست به ارزش‌ها و هنجارهای مرتبط با اطلاعات ازجمله جریان آزاد اطلاعات، اشتراک اطلاعات، دسترسی همگان به اطلاعات، شفافیت اطلاعات و اخلاق اطلاعاتی توجه نمایند و زمینه را برای بسط این ارزش‌ها در میان اعضای هیأت علمی فراهم نمایند. همچنین دانشگاه‌ها باید تلاش کنند شرایط لازم را برای توسعه ارتباطات و تعاملات میان اعضای هیأت مهیاء کرده و در این زمینه باب نقد، گفتگو و همکاری و تخصص‌گرایی را باز کنند. مدیریت اطلاعات به شکل علمی و دقیق در سطح دانشگاه و برنامه‌ریزی و سرمایه‌گذاری بیشتر برای استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی اقدام مهم دیگری است که دانشگاه باید انجام دهند. این مهم به ویژه در شرایط امروزی که با شیوع بیماری کرونا هم‌زمان شده است، اهمیت دوچندان دارد. موارد گفته شده ضمن بهبود وضعیت فرهنگ اطلاعاتی در دانشگاه‌ها می‌تواند باعث بهبود عملکرد دانشگاه‌ها و اعضای هیأت علمی شود.

http://stim.qom.ac.ir/

۶. پیشنهادات پژوهش

اما در انتها با توجه به اهمیت فرهنگ اطلاعاتی و ابعاد آن، محورهای زیر برای انجام پژوهش‌های بیشتر در این زمینه پیشنهاد می‌شوند:

۱) بررسی تأثیر فرهنگ اطلاعاتی بر توسعه همکاری‌های علمی میان دانشگاه‌ها و اعضای هیأت علمی

۲) بررسی وضعیت و عوامل مؤثر بر ارزش‌ها و هنجارهای اطلاعاتی در میان گروه‌های مختلف ازجمله دانشجویان

۳) بررسی تأثیر فرهنگ اطلاعاتی بر متغیرهای سازمانی چون اثربخشی سازمانی، مدیریت دانش، سواد اطلاعاتی و مانند آنها.

/http://stim.qom.ac.ir

منـــابـــع

زرندی، ر.؛ فرهادپور، م. (۱۴۰۰). موردپژوهی تأثیر ابعاد فرهنگ اطلاعاتی سازمانی بر گرایش به اشتراک دانش کارکنان. *کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۲۴(۱): ۱۳۰-۱۵۵.

محمودی، ح.؛ فتاحی، ر.ا.؛ نوکاریزی، م.؛ دیانی، م.ح. (۱۳۹۵). واکاوی مفهوم فرهنگ اطلاعاتی و بررسی وضعیت آن در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد. *تعامل انسان و اطلاعات*، ۳(۴): ۳۷-۵۵.

محمودی، ح.؛ فتاحی، ر.ا.؛ نوکاریزی، م.؛ دیانی، م.ح. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر عوامل شناختی- اجتماعی بر رفتار اشتراک دانش در جامعهٔ دانشگاهی. *کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۲۰(۲): ۷۶-۱۰۷.

مومنی، م. (۱۳۸۹). **تحلیل آماری با استفاده از spss**. تهران: کتاب نو.

هومن، ح.ع. (۱۳۸۵). **راهنمای عملی پژوهش کیفی**. تهران: سمت.

References

Boamah, E. (2018). Information culture of Ghanaian immigrants living in New Zealand. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 67(8-9): 585-606.

Choo, C.W. (1998). **The knowing Organization: How Organizations Use Information to Construct Meaning, Create Knowledge, and Make Decisions**. New York: Oxford University Press.

Choo, C.W. (2013). Information culture and organizational effectiveness. *International Journal of Information Management*, 33: 775-779.

Choo, C.W.; Bergeron, P.; Detlor, B.D. & Heaton, L. (2008). Information Culture and Information Use: An Exploratory Study of Three Organizations. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 59(5): 792-804.

Choo, C.W.; Furness, C.; Paquette, S.; Van Den Berg, H.; Detlor, B. & Bergeron, P. (2006). Working with information: Information management and culture in a professional services organization. *Journal of Information Science*, 32(6): 491-510.

Clarke, V. & Braun, V. (2013). Teaching thematic analysis: Over-coming challenges and developing strategies for effective learning. *The Psychologist*, 26(2): 120-123.

Curry, A. & Moore, C. (2003). Assessing information culture: An exploratory model. *International Journal of Information Management*, 23(2): 91-110.

Davenport, T.H. (1997). **Information Ecology: Mastering the information and Knowledge Environment**. New York: Oxford University Press.

Deja, M. & Wójcik, M. (2021). Information culture and academic empowerment: Developing a collective mindfulness strategy for embedded librarianship. *The Journal of Academic Librarianship*, 47(2): 102-122.

Drucker, P.E. (1993). **Post-capitalist Society**. New York: Harper Business.

Ginman, M. (1988). Information culture and business performance. *IATUL Quarterly*, 2(2): 93-106.

Gryaznova, E.V.; Treushnikov, I.A. & Goncharuk, A.G. (2021). The role of information culture in the formation of a cultural ideal. *Perspectives of Science & Education*, 42(1): 379-388.

http://stim.qom.ac.ir/

Gryshchenko, I.M. & Chubukova, O.Y. (2017). Information culture as the basis for efficient talent management. *Scientific Bulletin of Polissia*, 4: 100-105.

Hooman, H.A. (1385). **A practical guide to qualitative research**. Tehran :Samat. [In Persian]

Lauri, L.; Heidmets, M. & Virkus, S. (2016). The Information Culture of Higher Education Institutions: The Estonian Case. *Information Research-An International Electronic Journal*, 21(3): 3-21.

Lepik, K. & Kannukene, K. (2018). **Information Culture of Students in the Academic Environment - Finding One's Way through Studies.** In: Kurbanoğlu, S.; Boustany, J.; Špiranec, S.; Grassian, E.; Mizrachi, D. & Roy L. (eds), Information Literacy in the Workplace. ECIL 2017. Communications in Computer and Information Science, 810: 605-614. Springer, Cham.

Mahmoudi, H.; Fatahi, R.; Nokarizi, M. & Dayani, M. (2017). The effect of social-cognitive factors on knowledge sharing behavior in the academic society. *Library and Information Sciences*, 20(2): 76-107. [In Persian]

Mahmoudi, H.; Fattahi, R.; Nowkarizi, M. & Dayani M.H. (2017). Analysis of the concept of information culture and a survey of its status among faculty members of Ferdowsi University of Mashhad. *Human Information Interaction*, 3(4): 37-55. [In Persian]

Marchand, D.; Kettinger, W. & Rollins, J. (2001). **Information orientation: The link to business performance.** New York: Oxford University Press.

Momeni, M. (1389). **Statistical analysis using spss.** Tehran :ketabeno. [In Persian]

Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). **The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation?** New York: Oxford University Press.

Nordsteien, A. & Byström, K. (2018). Transitions in workplace information practices and Culture: The influence of newcomers on information use in healthcare. *Journal of Documentation*, 74(4): 827-843.

Oliver, G. (2008). Information culture: exploration of differing values and attitudes to information in organizations. *Journal of Documentation*, 64(3): 363-385.

Svärd, P. (2014). The impact of information culture on information/records management. *Records Management*, 24(1): 5-21.

Tien, L.C. & Chao, H.S. (2012). Effects of information culture and job satisfaction on the organizational innovation-a study of different leadership styles as a moderatoritle. *Advances in Management & Applied Economics*, 2(3): 83-110.

Vick, T.E.; Nagano, M.S. & Popadiuk, S. (2015). Information culture and its influences in knowledge creation: Evidence from university teams engaged in collaborative innovation projects. *International Journal of Information Management*, 35: 292-298.

Virkus, S. & Salman, A. (2021). Effective leadership behaviours and information culture in the higher education institution. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 70(4-5): 418-441. **DOI**: 10.1108/GKMC-08-2020-0106.

Widén, G. & Karim, M. (2018). **Role of Information Culture in Workplace Information**

/http://stim.qom.ac.ir

Literacy: A Literature Review. In: Kurbanoğlu, S.; Boustany, J.; Špiranec, S.; Grassian, E.; Mizrachi, D. & Roy, L. (eds), Information Literacy in the Workplace. ECIL 2017. Communications in Computer and Information Science, 810: 21-29. Springer, Cham.

Zarandi, R. & Farhadpoor, M. (2021). Case Study of the Effect of Organizational Information Culture's Dimension on Employees' Tendency to Knowledge Sharing. *Library and Information Sciences*, 24(1): 130-155. [In Persian]

استناد به این مقاله

DOI: 10.22091/stim.2021.7291.1635

محمودی توپکانلو، حسن (۱۴۰۰). ارائه و ارزیابی مدل فرهنگ اطلاعاتی در دانشگاه‌های دولتی ایران. *علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۷(۴): ۱۹۵-۲۲۰.