

چگونگی استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان در جهت حذف بوروکراسی های اداری، موازی کاری و فرایندهای طولانی در انجام فعالیتها (مطالعه موردی: کتابخانه های دانشگاهی کشور)

سیده نیلوفر شامرادی

دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران
shamoradi8498@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۸/۲۶ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۹/۲۹

چکیده

هدف: هدف تحقیق حاضر چگونگی استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان در جهت حذف بوروکراسی های اداری، موازی کاری و فرایندهای طولانی در انجام فعالیتها در کتابخانه های دانشگاهی کشور است.

روش پژوهش: روش تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ گردآوری اطلاعات، اکتشافی از نوع آمیخته است. جامعه آماری مورد نظر در بخش کیفی را خبرگان حوزه علم اطلاعات و دانش شناسی در سمت های مدیریتی تشکیل دادند که با روش هدفمند تا ۱۵ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند و با آنها مصاحبه صورت پذیرفت. همچنین در بخش کمی، جامعه آماری شامل کلیه مدیران کتابخانه های دانشگاهی در سطح کشور هستند که تعداد آنها برابر است با ۱۰۰۷ نفر و به دلیل پراکندگی جغرافیایی و حجم زیاد جامعه آماری، در این تحقیق با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای که با تقسیم دانشگاه ها به چهار بخش (شمال، جنوب، شرق و غرب) و فرمول کوکران، حجم نمونه ۲۷۸ نفر تعیین شد. ابزار پژوهش، پرسشنامه است که روایی آن با نظرات خبرگان و پایایی با آلفای کرونباخ ۰/۸۷ تأیید شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از رویکردهای گرند تئوری و معادلات ساختاری با نرم افزار PLS استفاده گردید.

یافته ها: نتایج نشان داد که ابعاد اصلی مدل را، عوامل سازمانی، عوامل مدیریتی، عوامل فردی و عوامل ساختاری تشکیل می دهند و شامل ۷۴ زیر مؤلفه هستند.

نتیجه گیری: مدیریت دانش و ابعاد آن به دلیل بهبود فرایندهای کاری و فعالیتهای سازمانی باعث افزایش سرعت انجام کارها و کاهش بوروکراسی های اداری، موازی کاری می گردد. جهت پیاده سازی مطلوب و مناسب مدیریت دانش در کتابخانه های دانشگاهی در سطح کشور لازم است تا زیرساخت های لازم در چهار حوزه سازمانی، مدیریتی، فردی و ساختاری مورد توجه قرار گیرند.

واژه های کلیدی: مدیریت دانش، کتابخانه، بوروکراسی، موازی کاری، کتابخانه های دانشگاهی

مقدمه

دانش، هسته اصلی رقابت در اقتصاد پیشرفته محسوب می‌شود و مدیریت دانش جهت حفظ مزیت رقابتی سازمان‌ها ضروری است (هو، ۲۰۱۸). دانش نقش مؤثری بر توسعه دارد و سازمان‌ها با استفاده از مدیریت دانش مؤثر، قادر به ارائه بهتر خدمات هستند (حجازی‌نیا، ۱۳۹۵). مدیریت دانش به سازمان‌ها کمک می‌کند تا اطلاعات و مهارت‌های مهم را که به عنوان حافظه سازمانی محسوب می‌شود و به طور معمول به صورت سازماندهی نشده وجود دارند؛ شناسایی، انتخاب، سازمان‌دهی و منتشر نمایند و منجر به کاهش خطا کاری‌ها و دوباره کاری‌ها می‌شود. این امر مدیریت سازمان‌ها را برای حل مسائل یادگیری، برنامه‌ریزی راهبردی و تصمیم‌گیری‌های پویا به صورت کارا و مؤثر قادر می‌سازد و سرعت حل مسائل و تصمیم‌گیری‌ها را افزایش می‌دهد (صفایی، طالقانی‌نیا و کیامنش، ۱۳۹۶). شرایط و فضای رقابتی سازمان‌ها بیش از پیش پیچیده و به سرعت در حال تغییر است. به گونه‌ای که سرعت تغییر در بیشتر سازمان‌ها، به مراتب بیشتر از سرعت توان پاسخگویی و تطبیق آن‌هاست.

مهم‌ترین هدف به کارگیری مدیریت دانش در سازمان‌ها، انطباق سریع با تغییرات محیط پیرامون می‌باشد. تغییرات مستمر دانش، وضعیت عدم تعادل جدیدی را برای سازمان‌ها به وجود آورده است. در این میان، تنها سازمان‌هایی می‌توانند به حیات خود ادامه دهند که بتوانند مزیت رقابتی خود را حفظ نمایند و حفظ مزیت رقابتی و بقاء سازمان به کمک مدیریت دانش می‌تواند امکان‌پذیر شود (ایرانبان، ۱۳۹۶). هدف نهایی مدیریت دانش، بهره‌برداری و توسعه دارایی‌های دانشی در راستای تحقق اهداف، خلق دانش‌های نو در سازمان، چگونگی انجام کار و افزایش تجربیات افراد و مهارت‌ها و ایجاد ارزش افزوده برای سازمان است.

ظهور مدیریت دانش باعث ایجاد جنبه‌ها و پیش‌بینی‌های قابل ملاحظه‌ای گردید که می‌تواند رویارویی با چالش‌ها را تسهیل کند. فناوری انفجار اطلاعاتی در عصر دیجیتال منجر به ایجاد تغییرات چشمگیری در سیستم ارتباطی فکری گردید که در آن کتابخانه‌ها نقش گنجینه دانش بشری را ایفا کردند. دو نوع دانش

وجود دارد، دانش صریح (مستند) که مانا و ثابت است و با کلمات بیان می‌گردد و دانش ضمنی که دینامیک است و به اشتراک‌گذاری آن دشوار است و هر دو باید بر اساس تحقق نیازها و اهمیت‌شان در کتابخانه‌ها مدیریت شوند (خان، ۲۰۱۷). بودجه کتابخانه‌ها روز به روز کاهش می‌یابد که منجر به محدودیت دسترسی به منابع مورد نیاز اطلاعاتی، کاهش کارکنان و فضای مورد نیاز می‌گردد. در کتابخانه‌های موفق، راه‌حلی به منظور غلبه بر چنین کاستی‌هایی با در نظر گرفتن نیازهای کاربران و ارائه طرح‌های مجموعه‌سازی تعاونی مورد ارزیابی قرار گرفت. استفاده مجاز از کارکنان و توسعه توانایی‌ها و اثربخشی مرتبط با خدمات فنی جز موضوعات مورد توجه عملی و حقیقی در خصوص مدیریت دانش در کتابخانه‌ها است. به منظور فراهم‌سازی خدمات چندرشته‌ای برای رفع نیازهای فردی و حرفه‌ای کاربران کتابخانه، نقش قراردادی کتابخانه و متخصصین علوم اطلاعاتی، گردآوری، توسعه، توزیع، ذخیره و استفاده از چنین اطلاعاتی بود. اطلاعات و دانش دو جنبه متفاوت از توانایی‌های فردی است که منجر به درک این مسئله می‌گردد که جامعه اطلاعات محور دیجیتال مشابه جامعه دانش محور نیست (محمودی، ۱۳۹۸). بر همین اساس، تفاوت بین این دو نوع به صورت زیر بیان می‌گردد: در جامعه اطلاعات محور، کتابداران با موضوعات، فرمت‌ها، اسناد و مجموعه‌ها سروکار دارند. در حالی که در جامعه دانش محور در کنار سروکار داشتن با افراد، ویژگی‌های کتابدار که شامل همکاری، تفکر انتقادی، ابتکار عمل، هوش و یادگیری فردی و گروهی نیز اهمیت دارد. کارکنان دانشی جز منابع کلیدی هستند، از این رو کتابخانه‌ها و کتابداران از ستون‌های ضروری در این محیط دانش می‌باشند. دانش در ذهن افراد شکل می‌گیرد، به همین دلیل است که کتابداران با افراد سروکار دارند. تغییر دانش ذهنی و فکری به دانش عینی و عملی با برقراری ارتباط بین افراد و یادگیری و به اشتراک‌گذاری دانش، ضروری است (خادمی زاده، ۱۳۹۸).

با وارد شدن جهان به هزاره سوم، اکثر مدیران درصدد ایجاد دگرگونی و تحول در شیوه اداره سازمان تحت مدیریت خود

از مهم‌ترین معایب، وجود بروکراسی اداری مازاد می‌باشد (لوناری^{۱۲}، ۲۰۲۰). نظریه بوروکراسی یکی از نظریاتی است که بر اساس اعتقاد به مدل ماشین‌گونه از سازمان پایه‌ریزی شده است. اصطلاح بوروکراسی یکی از مفاهیم جنجالی و چالش‌برانگیز محافل آکادمیک مدیریت می‌باشد (تاداکا^{۱۳}، ۲۰۲۰). این اصطلاح در قرن هجدهم پا به عرصه وجود گذاشته و از لحاظ نظری همگام با پیدایش ابرسازمان‌ها و ابرصنایع مورد مطالعه قرار گرفته است (عباس، ۲۰۲۰). بوروکراسی از نظر لغوی به معنای اداره نمودن از طریق دفاتر و قوانین و مقررات است (دونلی، ۲۰۱۹). بوروکراسی از نظر عموم، مفهومی منفی و انتقادپذیر داشته و اغلب آثار منفی آن مانند کاغذبازی و کندی جریان امور اداری، در ذهن توده مردم تداعی می‌شود (الیف و همکاران، ۲۰۲۰). همچنین همواره پژوهشگران به شیوه‌های گوناگون به دنبال اصلاح نظام اداری بوده‌اند؛ لیکن به دلایلی از جمله عدم شناخت کامل ابعاد موضوع، عدم تعریف و تدقیق رویکردهای ناظر بر مدل اداره امور سازمان‌ها، عدم تدوین راهبردها و راه‌کارهای مربوط و یا گرفتار شدن در امور جاری و روزمره، موفقیت‌چندانی در اصلاحات و تحقق اهداف یاد شده کسب نکرده‌اند (آنتوس و پینهو، ۲۰۲۰)، و این نقصان موجب شکاف میان وضع موجود و تحقق چشم‌انداز مطلوب سازمان‌ها می‌گردد.

یکی از موضوعاتی که در سال‌های اخیر جهت اداره سازمان‌ها و کاهش بروکراسی‌های اداری مورد توجه محافل علمی بوده است، مدیریت دانش می‌باشد. مدیریت دانش، مدیریت صریح و سیستماتیک دانش حیاتی و فرایندهای به‌هم پیوسته آن یعنی تولید، سازماندهی، پخش، استفاده و بهره‌برداری از دانش با پیشروی در هدف‌های کسب‌وکار است. حرکت به سوی جوامع مبتنی بر دانش، مقوله‌ای است که امروزه در همه جا مورد بحث واقع می‌شود (دونلی، ۲۰۱۹).

ظهور فناوری اطلاعات و ارتباطات و نفوذ آن به تمامی ابعاد زندگی بشر، پارادایم‌های جدیدی را پیش‌روی همگان قرار داده

برآمده‌اند (عباس^۱، ۲۰۲۰). چرا که لازمه رشد و توسعه همه جانبه یک جامعه، داشتن سازمان‌های سالم و پویاست. ویژگی سازمان‌های سالم، تنها در داشتن سود و منفعت بالا یا تعداد کارکنان و مدیران آن نیست، بلکه سازمان سالم، متشکل از نیروی انسانی خلاق، سازنده و متعهد است که از روحیه و عملکرد خوبی برخوردار است و سازمان را قادر می‌سازد تا به هدف‌های خود دست یابد (اوده و آییو^۲، ۲۰۲۰) و حتی موجب رشد و شکوفایی جامعه را نیز فراهم آورند (دونلی^۳، ۲۰۱۹).

سازمان سالم، با نیروهای درونی و بیرونی به طور موفقیت‌آمیزی برخورد کرده و آن‌ها را به طور اثربخش، در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند (نیثار، پرابهاکار، استراوکا^۴، ۲۰۱۹). یکی از عواملی به نظر می‌رسد باعث کاهش بازدهی سازمان‌ها بالاخص در سازمان‌های دولتی شده است، وجود بروکراسی اداری بیش از حد است (دورست، هینتگر و زیبا^۵، ۲۰۱۹) و این مسئله باعث ایجاد فعالیت‌های مازاد، موازی‌کاری‌ها و طولانی شدن فعالیت‌های سازمانی شده است (آنجریا^۶، ۲۰۲۰) و اغلب ناکارآمدی سازمان‌های دولتی را در این مسئله می‌داند (یانگ^۷، ۲۰۲۰). از سوی دیگر خشکی مقررات (آرپاسی، عمران، شرافیک، ۲۰۲۰)، جمود شخصیت (آنتوس و پینهو^۸، ۲۰۲۰)، جابه‌جایی هدف‌ها (میکوویچ، پتروویچ، میهیک^۹، ۲۰۲۰)، محدودیت در طبقه‌بندی‌ها (دورست، هینتگر و زیبا، ۲۰۱۹)، محدودیت در پذیرش (الیف، فیشر، شارفیک^{۱۰}، ۲۰۲۰)، خودمحموری مقام‌خواهی (عباس، ۲۰۲۰)، هزینه‌های زیاد برای کنترل و نظارت، اضطراب و نگرانی که در مفهوم بروکراسی نهادینه شده است (یانگ، ونگ و میا^{۱۱}، ۲۰۲۱).

1. Abbas

2. Odeh & Abio

3. Donly

4. Nisar, Prabhakar, , Strakova

5. Durst, Hinteregger, Zieba

6. Angeriyay

7. Yong

8. Antos, Pinerho

9. Miković, Petrović, Mihić

10. Elif, Fisher, Sharfik

11. Yong, Wong, Miao

12. Lonary

13. Tadaki

رقبا، مشتریان، کانال‌های توزیع، محصولات و خدمات را بهبود بخشند. کتابخانه‌های دانشگاهی، سازمان‌های یادگیرنده نیز هستند. اگر مدیریت دانش درون این کتابخانه‌ها رخ دهد، ارزش بسیاری برای ایجاد و نگهداری یک فرهنگ یادگیری می‌تواند داشته باشد (دونلی، ۲۰۱۹).

همچنین اگرچه در سال‌های اخیر تلاش‌های قابل توجه متعددی در محافل آکادمیک و علمی برای کمک به فهم بهتر مدیریت دانش صورت گرفته است، اما هنوز به موضوع مدیریت دانش در راستای بهبود بروکرسی‌های اداری در کتابخانه‌های دانشگاهی در کشور مورد توجه نبوده است که اهمیت انجام تحقیق را دوجندان می‌نماید و تعیین بسترها و زیرساخت‌های لازم جهت استقرار و کاربرد سیستم نوینی مانند مدیریت دانش، از این لحاظ حائز اهمیت است که پیاده‌سازی این سیستم بدون توجه به آماده بودن بسترها و نقاط قوت و ضعف آن‌ها، غالباً با شکست و ناکامی مواجه خواهد شد که ضرورت انجام پژوهش را نشان می‌دهد. در این راستا هدف تحقیق حاضر پاسخگویی به این سؤال اصلی است که استقرار نظام مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی در جهت حذف بروکرسی‌های اداری، موازی‌کاری و فرایندهای طولانی در انجام فعالیت‌ها در کتابخانه‌های دانشگاهی چگونه می‌باشد؟

در خصوص موضوع مورد بررسی جهت تعیین نوآوری و شکاف تحقیقاتی، پژوهش‌های مختلفی نیز انجام گرفته است که در مهمترین آنها، محمدی (۱۳۹۰) با پژوهش خود نشان داد که امکان پیاده‌سازی مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان، بر پایه مدل بکوویتز و ویلامز پایین‌تر از اندازه متوسط (۱۹.۳۶) است و پیاده‌سازی آن نیز به‌طور یکسان وجود ندارد. افزون بر این، اختلاف دیده شده میان میانگین آزمودنی‌ها بر پایه عوامل جمعیت‌شناختی جنسیت، رشته تحصیلی، سابقه اشتغال، سطح تحصیلات، نوع کار، و نوع کتابخانه تفاوت معنی‌داری وجود ندارد ($P > 0.05$)، ولی، در متغیر سطح تحصیلات در مؤلفه تسهیم و ارزیابی دانش، تفاوت معناداری وجود دارد ($P < 0.05$). به سخی دیگر، کتابداران با سطح تحصیلات دیپلم امکان پیاده‌سازی تسهیم و ارزیابی دانش را نسبت به کتابداران با سطح

و زندگی بشر را متحول ساخته است. سازمان‌ها نیز از این امر مستثنی نبوده و در همین راستا دچار تغییرات و تحولات زیادی شده‌اند. سازمان‌ها در عصر تحولات روزافزون و شتابان، به منظور کسب مزیت رقابتی و جهت ادامه بقا و حیات و مقابله با شرایط متغیر محیطی، به استفاده از ابزارهای مدیریتی نوین، تکنیک‌ها و اصول نو روی آورده‌اند (دورست و همکاران، ۲۰۱۹). مدیریت دانش به عنوان یکی از آخرین مباحث سازمانی مطرح شده است و در همین راستا به کمک سازمان آمده است به کارگیری مدیریت دانش جهت رفع مسئله بروکرسی، منافع بیشتری را برای سازمان‌ها به ارمغان می‌آورد، فرصت‌هایی برای صرفه‌جویی‌های اساسی، بهبود قابل توجهی را در عملکرد افراد و دیگر مزایای رقابتی را فراهم می‌کند (میکوویچ و همکاران، ۲۰۲۰).

سازمان‌هایی که برنامه‌های مدیریت دانش را به کار می‌گیرند از مزایای آن که شامل، افزایش همکاری‌ها، ارتباطات سازمانی بهبود یافته، بهبود مهارت‌های کارکنان، اتخاذ تصمیمات بهتر، و افزایش رضایت کارکنان و مراجعه‌کنندگان به سازمان است، بهره می‌گیرند (آنتوس و پینهو، ۲۰۲۰). از سوی دیگر اداره امور یک سازمان گسترده و بزرگ امری است بس پیچیده و مشکل که به آسانی نمی‌توان با تجزیه و تحلیل و سیاست‌های خاص، آن‌ها را رفع و رجوع نمود. سیستم‌های اداری، زمانی به صورت ایده‌آل در خواهند آمد که کلیه فعالیت‌های خود را در قلمرو اختیار قانونی منظم و مرتب کرده تا این سازمان‌ها دائمی و پابرجا باشند (آنجریا، ۲۰۲۰).

مهم‌ترین رکن مدیریت دانش، اجرا و پیاده‌سازی آن در سازمان است، زیرا به سازمان‌ها کمک می‌کند تا از دانسته‌های موجود خود استفاده کرده و هوشمندانه‌تر و دقیق‌تر عمل نمایند. چنانچه مدیریت دانش در کتابخانه‌ها به کار گرفته شود، دانش فردی به دانش سازمانی تبدیل شده و به‌طور گسترده‌ای در سرتاسر کتابخانه جاری گشته و به‌طور صحیحی به کار گرفته می‌شود. مدیریت دانش می‌تواند به کارکنان کمک کند تا خروجی‌هایی را تولید کنند که در حوزه مهارت‌ها، استعدادها، افکار و نظرات‌شان باشد و تصمیم‌گیری در مسائل استراتژیک،

برنامه‌های مدیریت دانش فراهم سازند. خادمی‌زاده، فرج پهلوی و محمدی (۱۳۹۸)، بیان داشتند که فرهنگ حاکم بر کتابخانه‌ها، فرهنگ سلسله‌مراتبی است، بین این نوع فرهنگ با مدیریت دانش رابطه معناداری وجود ندارد، اما بین فرهنگ قبیله‌ای یا گروهی، فرهنگ بازاری و فرهنگ وضعیت‌سالار با مدیریت دانش، رابطه معناداری وجود دارد. همچنین، نتایج همبستگی نشان داد که فرهنگ سازمانی گروهی، بیشترین همبستگی را با مدیریت دانش دارد. پیشنهاد می‌شود بستر لازم برای تغییر فرهنگ سلسله‌مراتبی حاکم بر کتابخانه‌های مورد مطالعه به فرهنگ گروهی ایجاد شود تا پیاده‌سازی مدیریت دانش در این کتابخانه‌ها با موفقیت بیشتری همراه باشد.

پاسپانچالی و بیجا‌یالاکسمی^۱ (۲۰۱۶) با انجام پژوهش خود، وضعیت غالب مدیریت در سایر حوزه‌های پزشکی مشارکتی‌تر را بررسی کردند. به نظر می‌رسد در هیئت مدیره، انگیزه بیشتری برای موفقیت در سازمان وجود دارد و مدیران علاقه داشتند برای موفق شدن در فرایند مدیریت، مشارکت کنند. در مطالعه‌ای که خان^۲ (۲۰۱۷) انجام داد، برخی از عوامل زیرساختی برای پیاده‌سازی مدیریت دانش شناسایی شد که عبارتند از: فرهنگ سازمانی حامی مدیریت دانش به منظور تشویق همکاری بین کارکنان و ایجاد فرهنگ اعتماد که از طریق آن فرایند پیاده‌سازی مدیریت دانش تسهیل می‌شود. ساندر^۳ (۲۰۱۸)، بیان داشت که میانگین تمام متغیرهای مستقل مربوط به موانع فرهنگی متوسط به بالا و نسبتاً بالا ارزیابی می‌شوند. میانگین متغیر استقرار مدیریت دانش نیز، کمتر از حد متوسط است. این یافته نشانگر وجود رابطه معکوس بین هر یک از مؤلفه‌های موانع فرهنگی با مؤلفه‌های استقرار مدیریت دانش است. همچنین دیگر یافته‌ها بیانگر وجود رابطه معکوس و معنادار بین موانع فرهنگی و استقرار مدیریت دانش در کتابخانه‌ها است. نتایج پژوهش مندز^۴ (۲۰۱۹)، آشکار ساخت که بر اساس نتایج حاصل از کارایی به‌دست آمده، رتبه‌بندی نهایی این کتابخانه‌ها، با استفاده از تکنیک کُپ‌لند

تحصیلات کارشناسی و کارشناسی ارشد بیشتر می‌دانند. پارسائیان (۱۳۹۳) در مقاله خود بیان می‌کند که از میان عوامل مؤثر در پیاده‌سازی مدیریت دانش، تنها دو عامل فرهنگ سازمانی و امکانات فناوری، از وضعیت مناسبی برخوردار می‌باشند. نتایج به‌دست آمده با توجه به اهمیت و جایگاه ویژه کتابخانه‌های دانشگاهی، در پیشبرد هدف‌های آموزشی و پژوهشی دانشگاه‌ها و نقشی که مدیریت دانش در رسیدن به اهداف مذکور دارد، چندان مطلوب نمی‌باشد که این مسأله لزوم توجه و برنامه‌ریزی بیشتر از سوی مسئولین را بیش از پیش آشکار می‌سازد. در پژوهش دهقانی و عامری سیاهویی (۱۳۹۴)، نتایج نشان داد که تمام عوامل مدل Bukowitz و William (یافتن، به‌کارگیری، یادگیری، تسهیم، ارزیابی، ایجاد/نگهداری و حذف دانش)، بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی بندرعباس مؤثر است. همچنین در رتبه‌بندی این عوامل با استفاده از تکنیک TOPSIS مشخص شد که عامل "تسهیم دانش" بیشترین و عامل "حذف دانش" کمترین تأثیر را در پیاده‌سازی مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی دانشگاه بندرعباس دارد. محمودی، دیانی و مهری (۱۳۹۸)، در پژوهش خود اظهار داشت که برنامه‌های مدیریت دانش در کتابخانه‌های مورد بررسی به صورت مطلوب اجرا نمی‌شود، میانگین نمرات مدیریت دانش و همچنین ابعاد مدیریت دانش در حد متوسط می‌باشد. در رابطه با فعالیت‌های فردی و سازمانی کتابداران در راستای مدیریت دانش، مانند شرکت در جلسات رسمی و غیررسمی سازمانی، برگزاری و شرکت در دوره‌های آموزشی، شرکت در همایش‌های علمی و حرفه‌ای و نیز انتقال و تسهیم دانش در قالب نگارش مقاله و ارائه پیشنهادات، اطلاعات پرسش‌های باز و سیاهه واریسی نشان داد، مشارکت کتابداران در این فعالیت‌ها نیز اندک است. کتابخانه‌ها نیز مانند هر سازمان دیگری نیازمند پیاده‌سازی برنامه‌های مدیریت دانش هستند. علاوه بر فراهم بودن زیرساخت‌ها، مشارکت کارکنان در برنامه‌های مدیریت دانش نیز اهمیت فراوانی دارد. مدیران کتابخانه‌ها علاوه بر پیگیری برنامه‌های مدیریت دانش می‌بایست شرایط لازم را نیز برای همکاری و مشارکت کتابداران در

1. Pasbachel, Bijalawemi

2. Khan

3. Sand

4. Mendez

اداری، موازی کاری و فرایندهای طولانی در انجام فعالیت‌ها.

۵. تعیین پیامدهای استقرار نظام مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی در جهت حذف بوروکراسی‌های اداری، موازی کاری و فرایندهای طولانی در انجام فعالیت‌ها.

روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و توسعه‌ای و از نظر فرایند گردآوری داده‌ها، جزء تحقیقات پیمایشی است. جامعه آماری مورد نظر را در بخش کیفی، خبرگان آشنا به موضوع پژوهش تشکیل دادند که با روش غیرتصادفی و هدفمند تا اشباع نظری پرسشنامه ۱۵ مصاحبه صورت پذیرفت. معیار انتخاب خبرگان، داشتن بیش از ۵ سال سابقه مدیریتی در زمینه کتابداری و کتابخانه‌های دانشگاهی و داشتن مدرک حداقل فوق‌لیسانس در رشته کتابداری و علم اطلاعات و دانش‌شناسی بود که با هماهنگی با آن‌ها یک جلسه ۴۵ تا ۶۰ دقیقه‌ای مصاحبه صورت گرفته است. همچنین در بخش کمی، جامعه آماری شامل کلیه مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی در سطح کشور هستند که تعداد آن‌ها برابر است با ۱۰۰۷ نفر که به دلیل پراکندگی جغرافیایی و حجم زیاد جامعه آماری در این تحقیق، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی و خوشه‌ای تک مرحله‌ای که با تقسیم دانشگاه‌ها به چهار بخش (شمال، جنوب، شرق و غرب) و فرمول کوکران حجم نمونه تعیین گردید، که برابر است با ۲۷۸ نفر. در این تحقیق در بخش کیفی از مصاحبه و در بخش کمی از پرسشنامه؛ جهت گردآوری داده‌ها استفاده شده است. پرسشنامه دارای ۷۴ سؤال بوده است که برگرفته از شاخص‌های شناسایی شده در بخش کیفی هستند و با طیف لیکرت ۵ نقطه‌ای (کاملاً موافقم = ۵، موافقم = ۴، نظری ندارم = ۳، مخالفم = ۲ و کاملاً مخالفم = ۱)، اقدام به اندازه‌گیری شاخص‌ها شد. روایی پرسشنامه با نظرات خبرگان و پایایی و با آلفای کرونباخ ۰.۸۷ به‌دست آمده است و تأیید شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از رویکرد داده بنیاد سیستماتیک و معادلات ساختاری استفاده شده

انجام و نتایج آن در مقاله آورده شده است. لی^۱ (۲۰۲۰)، پس از انجام تحقیقات خود، بیان داشت که بین اجرای بهینه‌تر سیستم مدیریت دانش با شاخص‌های (فناوری اطلاعات، شاخص توانمندی ساختار و فرهنگ سازمانی، عنصر توانمندی مدیریتی و عنصر فرایند مدیریت دانش)، رابطه معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق نشان داد که بین اجرای بهینه‌تر سیستم مدیریت دانش با مؤلفه‌های (فناوری اطلاعات، شاخص توانمندی ساختار و فرهنگ سازمانی، عنصر توانمندی مدیریتی و عنصر فرایند مدیریت دانش)، رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به بررسی‌های صورت گرفته در ادبیات تحقیق مشخص شد که تا کنون تحقیقی در خصوص استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان در جهت حذف بوروکراسی‌های اداری، موازی کاری و فرایندهای طولانی در انجام فعالیت‌ها انجام نشده است که این شکاف تحقیقاتی، در مقاله حاضر پوشش داده خواهد شد. از آنجایی که هدف تحقیق، ارائه یک مدل از نوع اکتشافی می‌باشد؛ چون در تحقیقات اکتشافی به دلیل مشخص نبودن متغیرهای مستقل، فرضیه وجود ندارد، از ارائه فرضیه در تحقیق خودداری می‌گردد. هدف‌های تحقیق به شرح زیر هستند:

۱. تعیین عوامل زمینه‌ای استقرار نظام مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی در جهت حذف بوروکراسی‌های اداری، موازی کاری و فرایندهای طولانی در انجام فعالیت‌ها.
۲. تعیین عوامل علی استقرار نظام مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی در جهت حذف بوروکراسی‌های اداری، موازی کاری و فرایندهای طولانی در انجام فعالیت‌ها.
۳. تعیین عوامل مداخله‌گر استقرار نظام مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی در جهت حذف بوروکراسی‌های اداری، موازی کاری و فرایندهای طولانی در انجام فعالیت‌ها.
۴. تعیین راهبردهای استقرار نظام مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی در جهت حذف بوروکراسی‌های

¹. Lee

مرحله سوم. کددهی انتخابی یا گزینشی: در این مرحله که مرحله نهایی است، کلیه کدهای تکراری و مترادف با هم کنار گذاشته شدند و هر یک در ابعاد مربوطه قرار گرفته و دسته‌بندی شدند که ابعاد نهایی مدل را تشکیل خواهند داد و به عبارت دیگر می‌توان بیان داشت کدگذاری انتخابی، آخرین مرحله از فرایند نظریه‌پردازی داده بنیاد است که به توسعه یک نظریه نهایی می‌انجامد. در طی فرایند کدگذاری انتخابی، یک مقوله محوری واحد انتخاب می‌شود و همه مقوله‌های دیگر به این مقوله محوری بر می‌گردند. بر مبنای این مقوله محوری، خط سیر واحدی شکل می‌گیرد که همه اطلاعات پیرامون آن ساماندهی می‌شوند. بحث در مورد مقوله محوری نهایی که طی کدگذاری باز، محوری و انتخابی نمایان شد، در این بخش انجام می‌شود. این مقوله محوری رابط بین سه سطح کدگذاری را مفهوم‌پردازی و به تشریح ویژگی‌های مقوله‌ها کمک می‌کند.

یافته‌ها

همان‌طور که عنوان شد ابتدا از طریق روش گرنند تئوری کلیه مصاحبه‌های انجام شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند که طی سه مرحله این امر انجام پذیرفت و بعد از نهایی شدن ابعاد مولفه‌های مدل مورد نظر طبقه‌بندی شده و به شرح جدول شماره (۱) است.

است و نرم‌افزار مورد نظر PLS بود. فرایند انجام گرنند تئوری به شرح زیر است:

مرحله اول. کددهی باز: در این مرحله با توجه به مصاحبه‌های صورت گرفته شده توسط خبرگان و استخراج مفاهیم اصلی و مرتبط با مدل مورد نظر مؤلفه‌های مهم شناسایی شده‌اند که برای هر یک از خبرگان در چارچوب نظری مدنظر، به صورت مجزا قابل مشاهده است که منبع شناسایی این مؤلفه‌ها هستند، به عبارت دیگر در این مرحله، پژوهشگر با مرور مجموعه داده‌های گردآوری شده، مفاهیم مستتر در آن را با شناسایی نمود. پس از شناسایی کدهای اولیه و در نظر گرفتن کدهای مشابه، کدهای مفهومی استخراج شد و سپس در مرحله بعد با بررسی این کدها و طبقه‌بندی آن‌ها، مقوله‌های فرعی شناسایی شدند.

مرحله دوم. کددهی محوری: در این مرحله باید کلیه کدهای شناسایی شده از مرحله قبل غربال‌گری شوند و این امر بدین گونه می‌باشد که کدهای تکراری که توسط چندین خبره ارائه شده است از کدهای غیرتکراری کنار گذاشته شده‌اند و دلیل آن این است که هر کد باید یک‌بار تکرار شود و در مدل، مورد استفاده قرار گیرد و همچنین برخی کدها نیز دارای معنای یکسان و مترادف بوده‌اند که با هم ادغام و ترکیب شده و به یک کد غیرتکراری جدید تبدیل شده‌اند، بعد از حذف کدهای تکراری و مترادف، کدهای نهایی باقی مانده ارائه شدند.

جدول ۱. یافته‌های کیفی در خصوص ابعاد مدل

مفاهیم		ابعاد
مهارت تصمیم‌گیری	تخصص مدیریتی	بینش و دانش مدیریتی
انگیزه در مدیران	خلاقیت در تصمیم‌گیری	خودباوری و عزت نفس
تجربه کاری	رشته تحصیلی	پویایی در دانشگاه
ارزش‌های کاری و علمی	مشارکتی بودن تصمیم‌گیری	دانش و مهارت کافی
معرفی روش‌های جدید	امکان‌ات آموزشی	توانمندی‌های شغلی
قدرت کاریز ماتیک	شناخت شغل	کار کارکنان
قدرت سازمانی	تشویق و تنبیه	مشروعیت‌زایی
فناوری‌های دیجیتال	مهارت‌های کلامی	پرهیز از تمرکزگرایی
تقسیم بهینه وظایف	قدرت تحلیل	قدرت سازمان‌دهی
رقابت‌پذیری	حساسیت نسبت به محیط کار	نظارت و کنترل

مسئولیت اجتماعی	شایستگی	مدیریت تغییرات محیطی	
تیم‌های دارای عملکرد	خودآرزیابی	ارتباطات همه جانبه	
افزایش آزادی عمل	ارزش‌مداری سازمان	روحیه تحول‌گرایی	
استعدادیابی	اعضای شایسته و هم‌افزایی	وحدت فرماندهی	
اصل‌جانشین‌پروری و شایسته‌گزینی	مستندسازی بخشنامه‌های ارسالی	مدیران و کارکنان توانمند و دانشی	
دوره‌های اختصاصی مدیریت	تشکیل تیم‌های مدیریتی	برنامه‌ریزی بلندمدت	
استفاده از کارگروهی	تشکیل کمیته کیفیت مدیریت در دانشگاه	کاهش بوروکراسی اداری	
رهبر مشارکتی	بازخورد عملکرد	تشکیل شوراهای دانشگاه	
هیأت امنایی شدن دانشگاه در هر سطح	آموزش غیرمتمرکز	استقلال عملی	
تشویق و تقدیر مادی و معنوی به تناسب خدمات	تقویت مدیریت آموزشی	تفویض اختیار دادن	راهبردها، کنش و واکنش‌ها
اصلاح فرایندهای کاری و گردش کار	ارتباطات سازمانی	مدیریت مشارکتی	
توانمندسازی	تیم‌سازی	تفکر سیستمی	
نوآوری	مسئولیت‌پذیری فردی	دسترسی به اطلاعات	
ایجاد سازمان یادگیرنده	منش رفتاری و اخلاقی	خودکنترلی	
ارزیابی عملکرد	تصدی پست‌های مدیریتی	دسترسی بودن	
مسیر شغلی مناسب	سازمان غیررسمی	ساختار دموکراتیک	
مشارکت دادن اساتید و دانشجویان	آشنایی با شیوه مدیریتی	مدیران و کارکنان توانمند و دانشی	
رهبری آموزشی	مجریان توانمند و دانشی	منابع مالی کافی	
کلاس‌های دانش‌افزایی	ساختار سازمانی مناسب	توان با آمادگی کار	
ایجاد نشاط و صمیمیت	تعامل‌های اساتید	تدوین اهداف اختصاصی و تفصیلی	
ارائه رهنمودهای مشخص	ارتباط پویا میان مدیران و کارکنان	سطح دسترسی به دانش پایه	
هماهنگ‌سازی سیاست‌های تعلیم و تربیت	ریسک‌پذیری	تأمین بودجه دانشگاه	
اصلاح مقررات کلان	اصلاح روند انتخاب و گزینش حرفه‌ای اساتید	خلاقیت و نوآوری مدیران	شرایط زمینه‌ای (فرآیندها)
استعداد فردی	یادگیری	آموزش	
چشم‌انداز مشترک	روابط انسانی	پیشنهادات و انتقادات فردی	
فرایندگرایی	تحقیق و توسعه	اخلاق کاری	
ارتباطات غیررسمی	تناسب مسئولیت و اختیار	کاهش هرمی بودن ساختار	
دانش پایه	تعیین خط‌مشی‌های سازمان در تدوین هدف‌ها	تمایل به موفقیت	
		تعیین خط‌مشی‌های سازمان در تدوین هدف	
اراده محکم و اثربخش در مدیران و	عدم دخالت دولت	متناسب بودن اختیارات مدیران	مداخله‌گرها

کارکنان			
نظارت کامل بر کلیه روند دانشگاه	توجه به ایجاد نظم در دانشگاه	استمرار مدیران به جای مدیریت	
کاهش تصدی گری دستوری	انعطاف پذیری در قوانین و مقررات	خرد جمعی در سطح دانشگاه	
حمایت سازمانی	فرهنگ سازمانی	جو اجتماعی دانشگاه	
ضوابط گزایی در دانشگاه	استفاده از تجربیات مدیران موفق	اهدای پاداش به همکاران	
داشتن شرایط انتصاب با طی پلکانی دوره خدمت و ارتقا	اصلاح قانون و حمایت بیشتر از مدیران	روحیه مشارکت پذیری در اولیا	
برگزاری آزمون های لازم برای انتصاب مدیران	جذب اساتید دارای صلاحیت حرفه ای	کاهش دخالت سیاست در دانشگاه	
توان تاثیر گذاری بر روی دیگران	نفوذ اجتماعی	اصلاح روند انتخاب و گزینش حرفه ای مدیران	
انسجام و انعطاف پذیری - ساختاری	تمرکز بر عملیات اجرایی	نیازسنجی آموزشی	
		پاسخگویی سریع	
افزایش قدرت چانه زنی و متقاعد کردن	سازگاری محیطی	نیروهایی کافی و توانمند متناسب با چارت آموزشگاه	
مسئولیت پذیری	بهبود کیفیت آموزش	شکل گیری هیأت معتمدین در دانشگاه	
تکریم اساتید، کارکنان و دانشجویان	افزایش توانایی های مدیران در نظارت بر امور دانشگاه	قدرت تطبیق و انعطاف پذیری	پیامدها
انتصاب مدیران توانمند در دانشگاه	افزایش سلامت اداری در دانشگاه	افزایش عدم تمرکز گزایی در مدیریت دانشگاه	
		جسارت و قدرت تصمیم گیری کافی	

یافته های کمی پژوهش در این بخش به بررسی یافته های توصیفی زیرمؤلفه های مدل پرداخته می شود.

جدول ۲. یافته های توصیفی مؤلفه های مدل پژوهش

مؤلفه ها	میانگین	انحراف معیار
عوامل علی	۴/۵۵	۰/۴۵۵
عوامل زمینه ای	۳/۶۶	۰/۲۵۵
عوامل مداخله گر	۳/۲۶	۰/۵۶۶
راهبردها	۳/۸۹	۰/۳۵۵
پیامدها	۳/۶۸	۰/۲۷۶

با توجه به نتایج به دست آمده می توان بیان داشت با توجه به اینکه زیرمؤلفه ها با طیف ۵ نقطه ای لیکرت سنجیده شده بودند، بررسی جدول (۲)، نشان می دهد که همه میانگین های زیرمؤلفه ها بیشتر از نقطه برش (برش طیف) طیف ۵ نقطه ای لیکرت (۲/۵)

بررسی همگنی و بررسی هم خطی چند گانه متغیرها یکی دیگر از پیش فرض های انجام تحلیل به روش معادلات ساختاری، بررسی همگنی واریانس ها در خصوص متغیرهای تحقیق می باشد که با استفاده از آزمون لوین انجام می گیرد.

می باشد و با عنایت به این که این میانگین نیز از نقطه برش طیف بیشتر است، لذا ایراد خاصی ایجاد نمی کند. نتایج فوق نشان می دهد که پاسخگویان نسبت به سؤالات تحقیق، همسو با اهداف تحقیق جواب داده اند و داده ها با انحراف معیار متناسب اطراف میانگین پراکندگی دارند و نتایج به دست آمده از تحلیل میانگین و انحراف معیار در جدول (۲) قابل مشاهده است.

جدول ۳. آزمون لوین برای بررسی همگنی ابعاد مدل

ابعاد مدل	آزمون لوین	سطح معناداری
عوامل علی	۰/۴۵۴	۰/۱۲۳
عوامل زمینه ای	۰/۵۶۴	۰/۴۳۳
عوامل مداخله گر	۰/۶۰۱	۰/۱۲۱
راهبردها	۰/۷۶۶	۰/۳۲۴
پیامدهد	۰/۵۰۱	۰/۱۹۸

متغیرهاست. برای بررسی این شرط از میزان تورم واریانس (VIF) و تولرانس استفاده می شود. به طوری که اگر عامل تورم بالای ۵ و تولرانس کمتر از ۰/۱ باشد بدین معنا است که هم خطی بین متغیر وجود دارد.

با توجه به سطح معناداری جدول که از ۰/۰۵ بیشتر است، می توان ادعا کرد که ابعاد مدل تحقیق همگن هستند.

بررسی هم خطی ابعاد مدل تحقیق

یکی دیگر از پیش فرض های لازم برای انجام تحلیل به روش معادلات ساختاری بررسی عدم وجود هم خطی چند گانه

جدول ۴. آزمون VIF برای بررسی عدم هم خطی چند گانه ابعاد مدل تحقیق

ابعاد مدل	میزان VIF	تولرانس
عوامل علی	۲/۲۰۷	۰/۴۳۳
عوامل زمینه ای	۱/۸۷۰	۰/۵۳۵
عوامل مداخله گر	۲/۷۶۵	۰/۳۸۲
راهبردها	۲/۳۴۴	۰/۴۳۳
پیامدهد	۳/۴۵۰	۰/۱۹۸

بررسی روایی واگرا (تشخیصی) برای ابعاد مدل تحقیق یکی از روش های سنجش این روایی آزمون فورنل - لاکر است. جدول (۵) نتایج به دست آمده برای ابعاد مدل پژوهش را نشان می دهد.

همان طور که در جدول (۴) مشاهده می شود که ابعاد مدل میزان تورم واریانس بالاتر از ۵ و تولرانس کمتر از ۰/۱ ندارند، در نتیجه هم خطی چند گانه بین ابعاد مدل مشاهده نمی شود.

جدول ۵. شاخص فورنل لاکر جهت بررسی شاخص روایی تشخیصی یا واگرا

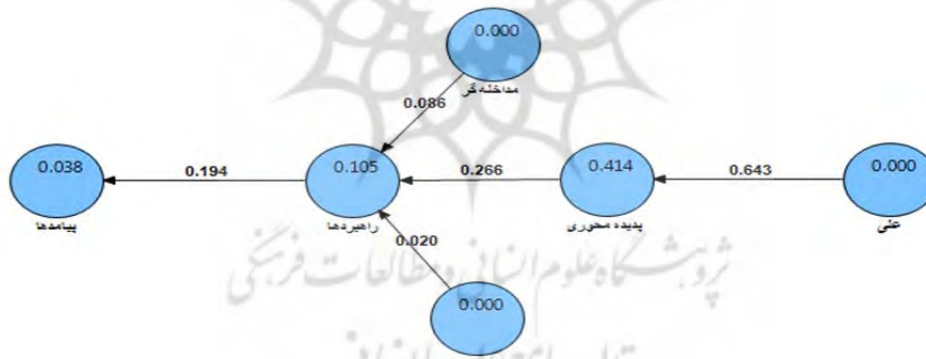
ردیف	ابعاد	۱	۲	۳	۴	۵
۱	عوامل علی	۱				
۲	عوامل زمینه‌ای	۰/۸۳۱	۱			
۳	عوامل مداخله‌گر	۰/۷۶۴	۰/۸۸۶	۱		
۴	راهبردها	۰/۵۶۶	۰/۵۷۶	۰/۵۷۷	۱	
۵	پیامدها	۰/۷۳۴	۰/۴۱۱	۰/۸۹۳	۰/۷۸۴	۱

جدول (۵) نشان می‌دهد که سازه‌ها کاملاً از هم جدا می‌باشند؛ یعنی مقادیر قطر اصلی برای هر متغیر پنهان از همبستگی آن بعد با سایر ابعاد پنهان انعکاسی موجود در مدل بیشتر است.

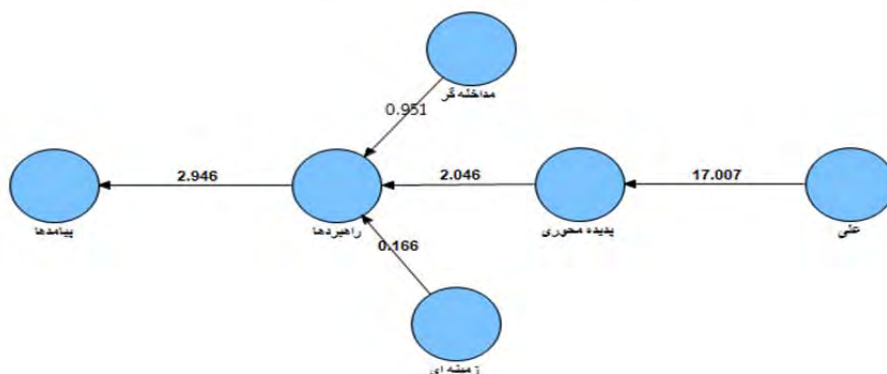
کمی سازی مدل

در این بخش با توجه به اینکه مشخص شد مدل مفهومی چگونه بوده، میزان حجم نمونه مناسب است و کلیه ابعاد شناسایی شده بر روی مدل مورد نظر مؤثر هستند. با استفاده از

تکنیک مربعات جزیی و آزمون t بوت استرپینگ به کمی سازی مدل پرداخته شد که نتایج به شرح شکل‌های (۱ و ۲) می‌باشند. نتایج شکل نشان می‌دهد که کلیه ضرایب به دست آمده برای ابعاد مدل مثبت بوده که می‌توان نتیجه گرفت، مدل معنادار بوده و می‌توان به نتایج به دست آمده استناد نمود و دلیل آن این است که، روابط بین مؤلفه‌ها مثبت هستند و سطح معناداری نیز کمتر ۰/۰۵ است و همچنین مقدار t نیز بیشتر از ۱/۹۶ است.



شکل ۱. روابط علی میان زیرمؤلفه‌های مدل در حالت تخمین استاندارد



شکل ۲. روابط علی میان زیرمؤلفه‌های مدل در حالت تخمین معناداری

با توجه به شکل‌های (۱ و ۲)، می‌توان بیان داشت که بین ۵ عامل اصلی یعنی عوامل علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها و پیاده‌سازی مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و این نتایج نشان می‌دهد که با افزایش هر یک از عوامل شناسایی شده و زیرعوامل آن، می‌توان انتظار داشت به میزان‌های به دست آمده، پیاده‌سازی مدیریت دانش در کتابخانه‌ها ارتقا یابد و یا به عبارت دیگر می‌توان بیان داشت که عوامل و زیرعوامل شناسایی جهت پیاده‌سازی مدیریت دانش باید مورد توجه دانشگاه و کتابخانه‌ها باشد تا بتوان از امکان کاربردی بودن مدل اطمینان حاصل نمود. بنابراین مدل به دلیل وجود ضرایب مثبت و معناداری تناسب دارد ولی در ادامه جهت افزایش درجه اعتماد به تناسب مدل با توجه به شرایط دانشگاه با استفاده از تحلیل عاملی و GOF به بررسی بیشتری پرداخته شده است.

برازش مدل

به منظور آزمون مدل مفهومی، از شاخص‌های نیکویی برازش شامل: GFI، AGFI و RMSEA استفاده شده است. مقادیر به دست آمده در جدول (۶) نشان می‌دهند که نتایج مدل قابل اعتماد است. چرا که شاخص‌های GFI و AGFI، هر دو بیش‌تر از حد مورد نظر برآورد شده‌اند که این آماره بزرگ‌تر از حد ملاک ۰/۹۰ بوده است. همچنین، نسبت مربع کای به درجه آزادی (X^2/df)، مقدار مناسبی را نشان داده است. همچنین معیار خطای RMSEA نیز برابر با ۰/۰۳ برآورد شده که این مقدار کوچک‌تر از حد مجاز ۰/۰۸ بوده است. بر اساس برآوردهای ارائه شده می‌توان نتیجه گرفت که مدل تست شده در جامعه مورد نظر از برازش نسبتاً خوب و قابل قبولی برخوردار بوده است. بنابراین، نتایج مدل تحقیق نشان می‌دهد که مدل مورد استفاده تحقیق حاضر، از برازش مناسبی برخوردار بود.

جدول ۶. آماره‌های مربوط به نیکویی برازش مدل

شاخص‌های برازش	نماد	ملاک	مقادیر پژوهش	نتیجه برازش
تقسیم کای - مربع بر درجه آزادی	X^2/df	≤ 3	۱.۳۴	برازش خوب
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	≤ 0.08	۰.۰۳	برازش خوب
شاخص نیکویی برازش	GFI	≥ 0.9	۰/۹۴	برازش خوب
شاخص نیکویی برازش تعدیل شده	AGFI	≥ 0.9	۰/۹۱	برازش خوب
شاخص برازش مقایسه‌ای	CFI	≥ 0.9	۰/۹۵	برازش خوب
شاخص برازش افزایشی	IFI	≥ 0.9	۰/۹۳	برازش خوب
شاخص برازش نرم	NFI	≥ 0.9	۰/۹۲	برازش خوب
شاخص برازش غیرنرم	NNFI	≥ 0.9	۰/۹۶	برازش خوب
ضریب تعیین	R2	≥ 0.67	۰/۷۶	برازش خوب

برازش کلی مدل

پس از بررسی برازش، بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل، برازش کلی مدل از طریق معیار GOF؛ که شاخصی برای بررسی برازش مدل جهت پیش‌بینی متغیرهای درون‌زا می‌باشد، استفاده می‌شود که مقدار آن بین صفر تا یک قرار دارد. و مقادیر نزدیک به یک، نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. و توانایی پیش‌بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می‌دهد. و مدل آزمون

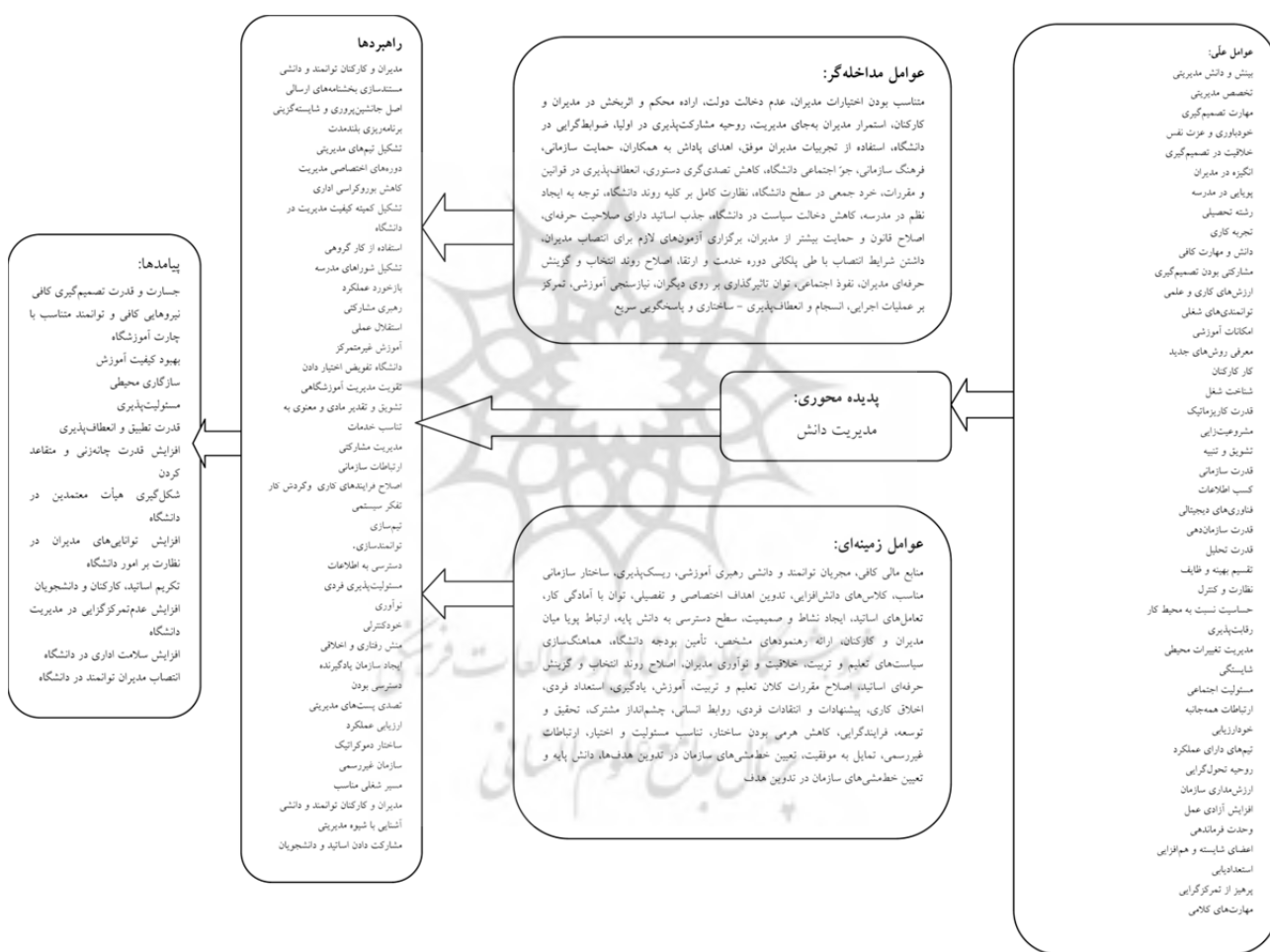
شده پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا را دارد. این معیار از طریق رابطه زیر محاسبه می‌شود:

$$Gof = \sqrt{\text{communalities} \times R^2} =$$

به طوری که Communalities نشانه میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه هست و R^2 نیز مقدار میانگین مقادیر Squares R سازه‌های درون‌زای مدل است. بر اساس جدول (۶) مقادیر

تحلیل‌های انجام شده، مشخص شد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد کلیه مسیرها معنی‌دار هستند و در نتیجه ابعاد اصلی ۵ گانه و زیرمؤلفه‌های مرتبط با مدل مورد تأیید است و با توجه به هدف‌های تحقیق می‌توان بیان داشت که، کلیه عوامل علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدهای شناسایی شده نقش مهمی در پیاده‌سازی مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی دارند.

ضریب تعیین R^2 به دست آمده است. همچنین مقدار اشتراکی برابر است با ۰/۷۶ و با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶؛ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است، حاصل شدن مقدار ۰/۶۵ برای GOF نشان از برازش قوی کلی مدل پژوهش دارد. از آنجایی که مقدار محاسبه شده GOF بزرگ‌تر از ۰/۳۶ به دست آمده، نشان از برازش مناسب مدل پژوهش دارد، بنابراین می‌توان گفت برازش کلی مدل پژوهش بسیار مناسب و مورد تأیید می‌باشد. بنابراین، با توجه به تجزیه و



شکل ۳. مدل عملیاتی تحقیق

بحث و نتیجه‌گیری

هدف تحقیق حاضر، چگونگی استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان در جهت حذف بوروکراسی‌های اداری، موزاری کاری و فرایندهای طولانی در انجام فعالیت‌ها در کتابخانه‌های دانشگاهی کشور بود که بدین منظور از ادبیات پژوهشی و نظرات خبرگان

جهت شناسایی ابعاد و زیرمؤلفه‌های مدل استفاده شد. نتایج نشان داد که جهت استقرار مدیریت دانش در کتابخانه‌ها باید ۵ مؤلفه اصلی عوامل علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردها، پیامدها به همراه زیرمؤلفه‌های مورد اشاره باید در کتابخانه‌ها پیاده‌سازی شوند تا بتوان انتظار داشت مدیران کتابخانه‌ها به توانایی‌های لازم

شناسایی شده در این تحقیق در تحقیقات قبلی وجود ندارند و تنها عوامل اشاره شده در تحقیقات قبلی به دست آمده بودند که این عوامل در این تحقیق نیز احصا شده است، که باعث توسعه و افزایش امکان استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان بالاخص در کتابخانه‌های دانشگاهی خواهد شد.

با توجه به نتایج به دست آمده، پیشنهاد می‌گردد که مدیران کتابخانه‌ها با توجه به آخرین تغییرات محیطی برنامه‌ریزی‌های اجرایی و استراتژیک را مدنظر قرار دهد و به نوعی به موضوع مدیریت تحول توجه بیشتری داشته باشد، از ایده‌های جدید کارکنان جهت حمایت از نوآوری و خلاقیت در سازمان استقبال نماید. اغلب وظایف سازمان را در قالب تیم‌های کاری مدیریت نموده و به نوعی فرهنگ کاری تیمی را در سازمان نهادینه سازند. آموزش و یادگیری مبتنی بر وظایف شغلی خود را همواره مورد توجه قرار داده و از طریق نیازسنجی آموزشی به بهبود مهارت‌های خود توجه داشته باشند و مدیران کتابخانه‌ها اطلاعات و دانش علمی و عملی خود را در حوزه فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطاتی به روز نمایند. همچنین ناکارآمدی بسیاری از کتابخانه‌های دانشگاهی در امر استفاده از مدیریت دانش و همچنین به کارگیری آن در کاهش بروکراسی‌های اداری، به خصوص کتابخانه‌های دانشگاهی که ارائه خدمات به طیف وسیعی از دانشجویان را بر عهده دارند، توجه مسئولان این کتابخانه‌ها را می‌طلبد تا کمبودهای موجود در ایجاد، جمع‌آوری، به اشتراک‌گذاری، استفاده و درونی کردن دانش را جبران نمایند. علاوه بر این، باید توجه داشت که در این قبیل مراکز، یادگیری و ایجاد دانش برای بهره‌مندی از مزایای آن به تنهایی کافی نیست؛ بلکه چنانچه این دانش انتقال نیابد و یا به کار گرفته نشود، ارزشمند نیست. بنابراین، باید با به کارگیری و مدیریت دانش موجود در این سازمان‌ها، زمینه ایجاد نوآوری و در نهایت بهبود کیفیت خدمات خود را فراهم آورد. همچنین هر تحقیقی در فرایند انجام با محدودیت‌هایی مواجهه است. عدم تعمیم نتایج به سایر کتابخانه‌ها و مقطعی بودن نتایج از مهم‌ترین محدودیت‌های پژوهش بود و محققان نیز می‌توانند به رتبه‌بندی عوامل شناسایی با

جهت پیاده‌سازی مدیریت دانش رسیده‌اند. در ادامه جهت مدل‌سازی از تکنیک بوت استرپینگ و تکنیک مربعات جزیی در قالب روش معادلات ساختاری استفاده شد که نتایج در شکل‌های (۱ و ۲) ارائه شده‌اند و همچنین جهت مناسب بودن مدل از آزمون‌های نکویی استفاده شد که با استناد به جدول (۶)، می‌توان بیان داشت که مدل از برازش مناسبی برخوردار است. در خصوص شاخص‌های برازش مدل می‌توان گفت که شاخص X^2/df برابر با ۱/۳۴ شده که کمتر از ۳، شاخص RMSEA برابر با ۰/۰۳ شده که کمتر از ۰/۰۸، شاخص GFI برابر با ۰/۹۴ که بیشتر از ۰/۹۰، شاخص AGFI برابر با ۰/۹۱ بوده که بیشتر از ۰/۹۰، شاخص‌های NFI، IFI، CFI و NNFI که بیشتر از ۰/۹۰ یعنی به ترتیب (۰/۹۵، ۰/۹۳، ۰/۹۲ و ۰/۹۶) است. همچنین مقدار GOF برابر است با ۰/۶۵ که نشان‌دهنده برازش مناسب مدل بوده و یعنی این که مدل ارائه شد می‌تواند با توجه به هدف‌های تدوین شده موجب افزایش توجه به بکارگیری مدیریت دانش در کتابخانه‌ها گردد. بنابراین عوامل علی، زمینه‌ای، راهبردها، مداخله‌گر، پیامدها، ابعاد مدل مورد نظر را تشکیل داده‌اند و کتابخانه‌ها باید این مؤلفه‌های اصلی را به همراه زیرمؤلفه‌های تعیین شده را مورد توجه داشته باشند. در خصوص مقایسه یافته‌ها می‌توان بیان داشت که نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات الیف و همکاران (۲۰۲۰)، یانگ (۲۰۲۰) در عوامل تعیین نتایج مورد انتظار، تعیین شایستگی‌ها، با نتایج تحقیقات لوتاری (۲۰۲۰)، عباس (۲۰۲۰)، با نتایج تحقیقات دونلی (۲۰۱۹)، خادمی‌زاده (۱۳۹۸)، در عوامل واگذاری وظایف به زیردستان، تفویض اختیار لازم، با نتایج تحقیقات محمودی (۱۳۹۸)، دهقانی (۱۳۹۴)، با عوامل تثبیت مسئولیت، توسعه توانمندی، ترفیع و ارتقاء، بازخورد عملکرد، با یافته‌های پارسائیان (۱۳۹۰)، محمدی (۱۳۹۰)، در عوامل تعیین حدود اختیارات، تعیین وظایف رسمی، با یافته‌های لی (۲۰۲۰)، مندز (۲۰۱۹)، در عوامل دانش فنی، دانش ارتباطی، دانش اداری همسو است و همخوانی دارد که این تحقیقات نیز نشان دادند جهت استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان باید به صورت جامع به تمامی عوامل شناسایی شده توجه گردد، همچنین در این خصوص می‌توان بیان داشت که تمامی عوامل

- Antunes.S.; Pinheiro,P. (2020). Linking knowledge management, organizational learning and memory. *Journal of Innovation & Knowledge*,140 (2020):140-149.
- Arpaci,I.; Emran,M.; Sharafic,M. (2020). *The impact of knowledge management practices on the acceptance of Massive Open Online Courses (MOOCs) by engineering students: A cross-cultural comparison*. Telematics and Informatics.14 (2020): 34-76.
- Centobelli,P.; Cerchione,R.; Esposito.E. (2018). Aligning enterprise knowledge and knowledge management systems to improve efficiency and effectiveness performance: A three-dimensional Fuzzy-based decision support system. *Expert Systems With Applications*,91 (2018):107-126.
- Chourides, P.; Longbottom, D.; Murphy, W. (2020). Excellence in knowledge Management: an Empirical Study to Identify Critical Factors and Performance Measures. *Measuring Business Excellence*, 7 (2): 29-45.
- Donely, R. (2019). Aligning knowledge sharing interventions with the promotion of firm success: The need for SHRM to balance tensions and challenges. *Journal of Business Research*,94 (2019): 344-352.
- Durst, S.; Hinteregger,Ch.; Zieba,M. (2019). The linkage between knowledge risk management and organizational performance. *Journal of Business Research*,105 (2019):1-10.
- Hu, Y.; Hou,J.; Chien ,C. (2018). A framework for knowledge management of university-industry collaboration and an illustration. *Computers & Industrial Engineering*, 129(2):45-77. 10.1016/j.cie.2018.12.072
- Kuan, Y.W. (2017) Critical success factors for implementing knowledge management in small and medium enterprises. *Industrial Management & Data System*, 105 (3): 262-273.
- Laurini, R. (2020). A primer of knowledge management for smart city governance. *Land Use Policy*, 27 (2020): 156-178.
- Mendez, J. (2019). Knowledge management enabler, processes and orgnazational performance: an integrative view and empirical examination. *Journal of management information systems*, 20 (1):179-228.
- Miković, R.; Petrović, D.; Mihić, M. (2020). The integration of social capital and knowledge management – The key challenge for international development and cooperation projects of nonprofit organizations. *International Journal of Project Management*,12 (2020):122-134.
- Nisar, T.; Prabhakar,G.; Strakova.L. (2019). Social media information benefits, knowledge management and smart organizations. *Journal of Business Research*,94 (2019):264-272.
- Ode,E,Ayvawo,R (2020). The mediating role of knowledge application in the relationship between knowledge management practices and firm
- تکنیک‌های مختلف جهت تعیین اهمیت هر یک و آسیب شناسی استقرار مدیریت دانش با توجه به عوامل شناسایی پیردازند.
- ### منابع
- ایرانبان، ج (۱۳۹۶). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر استقرار مدیریت دانش و رابطه آن با مزیت رقابتی و عملکرد سازمانی. *فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزش*، (۲) ۸.
- پارسائیان، م (۱۳۹۳). سنجش میزان تأثیر عوامل مؤثر بر پیاده سازی مدیریت دانش در کتابخانه های دانشگاهی استان یزد. *مطالعات کتابداری و علم مدیریت*، ۲۱ (۱۴).
- حجازی نیا، ر (۱۳۹۵). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر موفقیت مدیریت دانش با رویکرد تحقق اقتصاد مقاومتی. *فصلنامه رشد و فناوری*، (۴۷) ۱۲.
- خدمی‌زاده، ش؛ فرج پهلوی، ع؛ محمدی، ز (۱۳۹۸). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی (نمونه پژوهش: دانشگاه شهید چمران اهواز). *مدیریت راهبردی دانش سازمانی*، ۲ (۹).
- دهقانی، ط؛ عامری سیاهویی، م (۱۳۹۴). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش با استفاده از تکنیک TOPSIS (مطالعه موردی: کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی بندرعباس). *تحقیقات بازاریابی نوین*، ۴ (۹).
- صفایی، ن؛ طالقانی نیا، ف؛ کیامنش، ا (۱۳۹۶). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش در شرکت‌های دانش بنیان (مطالعه موردی پارک علم و فناوری دانشگاه تهران). *فصلنامه رشد و فناوری*، (۵۰) ۱۳.
- محمدی، م (۱۳۹۰). امکان‌سنجی و پیاده‌سازی مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان بر پایه مدل بکویتر و ویلیامز. *پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۱ (۱).
- محمودی، ح؛ دیانی، م؛ پری‌رخ، م (۱۳۹۸). بررسی تحلیلی وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی (مطالعه موردی: کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی مشهد). *پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۴ (۹).
- Abbas,J (2020). Impact of total quality management on corporate sustainability through the mediating effect of knowledge management. *Journal of Cleaner Production*,44 (2020):34-56.
- Alif,M.; Fisher.M.; Nasri, N. (2020). Anticipating a new conservation bureaucracy? Land and power in Indonesia's Essential Ecosystem Area policy. *Land Use Policy*, (2020):34-89.
- Anjaria, K. (2020). Negation and entropy: Effectual knowledge management equipment for learning organizations. *Expert Systems with Applications*.157 (2020): 44-67.

- Tadaki, M (2020), Is there space for politics in the environmental bureaucracy? Discretion and constraint in Aotearoa New Zealand's Ministry for the Environment. *Geoforum*. 111 (2020). 229-238.
- Yang, R.; Wong, W.; Miao, X. (2021). Analysis of the trend in the knowledge of environmental responsibility research. *Journal of Cleaner Production*, 278 (2021): 45-67.
- innovation. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5: 209-217.
- Puspanjali, J.; Bijayalaxmi, R. (2016) Participative management in medical college libraries of Orissa: a comparative study. *Library Review*, 59 (3): 213-225
- Sand, A. (2018). Barriers and facilitators to Knowledge management: evidences from Selected Indian universities. *The IUR Journal of Knowledge Management*, 8 (4): 7-24.



How to establish a knowledge management system in the organization to eliminate administrative bureaucracies, parallelism and lengthy processes in carrying out activities (Case study: University libraries of the country)

Seyedeh Niloufar Shamoradi

Ph.D. in Educational Management, Islamic Azad University, Tehran North Branch, Tehran, Iran

Abstract

Objective: The purpose of this study is to establish a knowledge management system in the organization to eliminate administrative bureaucracies, parallelism and lengthy processes in carrying out activities in the university libraries of the country.

Method: The research method is mixed in terms of applied purpose and in terms of data collection. The statistical population in the qualitative section consisted of experts in the field of information science and knowledge in managerial positions, which up to 15 people were selected as a sample size by a purposeful method and interviewed. Also in the quantitative part, the statistical population includes all managers of university libraries in the country, whose number is equal to 1007 people and due to geographical dispersion and large size of the statistical population, in this study using cluster sampling method. By dividing the universities into four sections (north, south, east and west) and Cochran's formula, the sample size was 278 people. In this study, the research tool is a questionnaire whose validity was confirmed by experts' opinions and reliability by Cronbach's alpha which was 0.87. In order to analyze the data, grounded theory approaches and structural equations with PLS software were used.

Results: The results showed that the main dimensions of the model are organizational factors, managerial factors, individual factors and structural factors and include 74 sub-components.

Conclusion: Knowledge management and its dimensions due to the improvement of work processes and organizational activities increase the speed of work and reduce administrative bureaucracies, and parallel work.

Keywords: Knowledge Management, Library, Bureaucracy, Parallelism, Academic Libraries