

امکان سنجی ارائه مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان شرقی

دکتر حجّت‌اله حسن لاریجانی^۱

موسی نوری اصل^۲

چکیده

مقدمه: امروزه دانش به عنوان سرمایه سازمانی تلقی می‌شود و مدیریت آن از اهمیت روزافزونی برخوردار است. این پژوهش قصد دارد وضعیت موجود مدیریت دانش را در میان کتابداران، که از آنان به عنوان مدیران دانش آینده نام برده می‌شود مورد بررسی قرار دهد.

هدف: این پژوهش با هدف «تعیین وضعیت کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان شرقی از لحاظ امکان ارائه مدیریت دانش در آنها» انجام گرفته است.

روش پژوهش: این مطالعه از نوع پیمایشی - تحلیلی بوده است. جامعه‌ی پژوهش مدیران کتابخانه‌های عمومی استان است که در فعالیت‌های تخصصی کتابداری و اطلاع‌رسانی و مدیریت در کتابخانه‌های عمومی استان فعالیت داشته‌اند و ۹۴ کتابخانه مورد بررسی قرار گرفته است.

ابزار پژوهش، پرسش‌نامه‌ای متشکل از ۳۱ پرسش بوده است که توسط پژوهشگر طراحی گردیده است. روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات کارشناسان و صاحب‌نظران تایید گردید و برای تعیین پایایی آن از فرمول آلفای کرونباخ استفاده شد و پایایی آن ۸۶/۵ تعیین گردید.

یافته‌ها: این پژوهش وضعیت مدیریت دانش جامعه‌ی مورد پژوهش را در ۴ حلقه‌ی دانش مورد بررسی قرار داده است. یافته‌های حاصل از این پژوهش نشان داد که بالاترین میانگین مربوط به حلقه‌ی کاربرد دانش (۳/۶۳) و پایین‌ترین میانگین مربوط به حلقه‌ی تبادل دانش (۲/۹۲) بوده است که کمتر از حد متوسط را نشان می‌دهد. میانگین دو حلقه‌ی خلق و سازماندهی دانش به ترتیب ۳/۱۵ و ۳/۰۷ بوده‌اند. همچنین فرضیه پژوهش که وجود تفاوت فرهنگ سازمانی میان کارکنان زن و مرد در به‌کارگیری مدیریت دانش را بیان می‌کرد تایید شد.

نتیجه‌گیری: مدیران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان شرقی به اندازه کافی با مزایای مدیریت دانش در محیط کار آشنایی ندارند. هیچ برنامه خاصی در این رابطه، در این کتابخانه‌ها اجرا نمی‌شود. کارکنان دانش‌مدار تفاوتی از نظر حقوق و پاداش با بقیه ندارند و از نظر فرهنگی باید آموزش‌های زیادی در جهت آمادگی جامعه‌ی مورد مطالعه برای پذیرش فرایند مدیریت دانش صورت گیرد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت دانش، مدیریت دانش و کتابخانه‌های عمومی، چرخه‌ی دانش، فرهنگ سازمانی، کتابخانه‌های

عمومی استان آذربایجان شرقی

مقدمه

معاوضه، کشف و یا ایجاد می‌شود و برای انجام امور مختلف بکار می‌رود. دانش سازمانی بر خلاف دانش فردی، پویاست و به وسیله‌ی نیروهای مختلف جابجا می‌شود. برای حرکت روان ترو استفاده‌ی بهینه از دانش می‌بایستی نیروهای محرک آن را بهتر شناخت.

در سازمانها بازاری واقعی و اصیل برای دانش و اطلاعات وجود دارد. و علت و رونق و داغی این بازار این

دانش، تند یا کند، مفید یا مضر، در هر حال از درون سراسر سازمانها عبور می‌کند. دانش، مبادله، خریداری،

^۱ استادیار کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه

آزاد واحد تهران شمال.

^۲ کارشناس ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشکده علوم انسانی،

دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال.

ویژگیهای شخصی و یا مسئولیت کاری خود به عنوان راهنمایان اطلاعات، به برقراری ارتباط رو در رو میان اشخاص، یا اشخاص و متون می پردازند. و از آنجا که کتابداران به کل افراد سازمان خدمت رسانی می کنند، جزو معدود کارمندانی هستند که با افراد دیگر و واحدهای مختلف سازمان ارتباط دارند. آنان در جریان کار خود، به نیازهای متفاوت موجود در زمینه ی دانش و منابع آن پی می برند. به طور سنتی کتابداران برای عرضه ی خدمات به مشتریان و مراجعان خود ارزش قائل هستند و برای درک آنچه مراجعان آنان نمی دانند از روشهای پیشرفته بهره می برند. این عوامل کتابداران را به واسطه های دانش تبدیل کرده است.

کتابداران و متخصصان اطلاع رسانی که مسئولیت مدیریت و سازماندهی دانش بشری را بر عهده دارند، با ورود به محیط الکترونیکی، با وظایف جدیدی روبرو شده اند که از مهمترین آنها حرکت از الگوی سنتی چاپی به سوی کتابخانه ی دیجیتالی و تغییر نقش کتابداران به کتابدار دیجیتال و یا مدیر دانش می باشد. به همین جهت، الگوهای سنتی مدیریت، دیگر جوابگوی فعالیتهای جدید نبوده و تعریف مجدد فرایندهای کاری کتابخانه و نقشهای کتابداری ضروری خواهد بود (McGawn, 2000).

مدیریت دانش در پاسخ به این مسائل، به دنبال یافتن راههایی است که به وسیله ی تکنولوژی ارتباطی و اطلاعاتی، دانش را به صورت یکپارچه طبقه بندی کند، اشاعه دهد و نقش خود را در نوآوری دانش هر چه بهتر ایفا نماید. مدیریت دانش راه حل های مناسبی برای مدیریت دانش تجربی کارکنان کتابخانه، مدیریت، نوآوری دانش، مدیریت کار دانش مدارو مدیریت اشاعه ی دانش ارائه می کند و کلیه ی فعالیتهای کتابخانه و کتابدار را مجددا تعریف و سازماندهی می کند. (انتهایی، ۱۳۸۱).

هدف کلی پژوهش:

تعیین وضعیت کتابخانه های عمومی استان آذربایجان شرقی از لحاظ امکان ارائه مدیریت دانش در آنها.

اهداف اختصاصی پژوهش:

۱- تعیین وضعیت کتابخانه های مورد پژوهش از لحاظ مدیریت دانش در حلقه ی خلق دانش

است که حاضران در آن معتقدند که از این مبادلات و معاملات سودی عایدشان خواهد شد. به زبان اقتصادی، آنها انتظار دارند که این معاملات برایشان سود آور باشد. انسانها دائم در جستجوی دانش اند، زیرا انتظار دارند که هنگام کار باعث موفقیت آنها شود. دانش پرتفردارترین داروی ابهامات و مجهولات است. همگی ما به هنگام رویارویی با مشکلی خاص، در پی شخصی مجرب می گردیم تا در رفع آن به ما کمک کند.

مدیریت دانش راه حل جدیدی است که سعی در تغییر روشهای موجود در مدیریت کارکنان، فرایندها و اطلاعات دارد. در این سیستم کارکنان به دانش کاران تبدیل می شوند و به عنوان استعدادهایی که کسب دانش می کنند مهمترین سرمایه های سازمان محسوب می شوند. مدیریت دانش با بکارگیری رایانه ها و شبکه ها، زیرساخت بالقوه ای را برای تبادل اطلاعات و دانش به وجود می آورد. دانش فردی به سوی خرد جمعی و دانش سازمانی هدایت می شود و سازمانها به سازمانها ی یادگیرنده تبدیل می شوند. بسیاری از فرایندهای کاری مجددا به صورت کار دانش مدار تعریف می شوند و پایگاههای دانش جهت ذخیره و حفاظت از دانش و بازایی و استفاده از آن به وجود می آیند. در مدیریت دانش، اطلاعات با اطلاعات، اطلاعات با افراد و افراد با افراد بصورت زنجیره وار به هم متصل می شوند. (انتهایی، ۱۳۸۱).

در سالهای اخیر مدیریت دانش، در مرکز توجه کتابخانه ها قرار گرفته است. انتشارات کتابداری و اطلاع رسانی بطور روز افزونی مقالات مدیریت دانش را منتشر می کنند و انجمن های حرفه ای مثل انجمن کتابخانه های تخصصی و انجمن علوم اطلاع رسانی آمریکا، انتشارات، سمینارها و کنفرانس هایی در مورد مدیریت دانش دارند. هسته ی بحث مدیریت دانش در کتابداری و اطلاع رسانی بر این باور است که ؛ از آنجا که سازمان دانش، قلمرو محکم کتابداران بوده است، لذا آنان نه تنها باید درگیر آن شوند، بلکه باید فعالانه رهبر و پیشرو بکارگیری آن باشند (پریخ، ۱۳۸۱).

داونپورت و پروساک (۱۳۷۹)، کتابداران را دلان دانش می نامند. زیرا بین کاربران و عرضه کنندگان دانش، ارتباط برقرار می کنند و معتقدند کتابداران غالبا نقش دلان پنهانی دانش را بازی می کنند. آنها به لحاظ

مهارت کارکنان در استفاده از فناوری اطلاعات و نشر الکترونیک به میزان کمی بوده و در مورد ذخیره‌ی دانش ضمنی و سازماندهی آن و ایجاد فرهنگی برای اشتراک و نوآوری دانش، هیچ اقدامی صورت نگرفته و تغییر قابل توجهی بوجود نیامده است (انتهایی، ۱۳۸۱).

خاتمیان فر در سال ۱۳۸۶، در پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد خود با عنوان "بررسی وضعیت و شیوه‌های به اشتراک گذاری دانش در سازمان کتابخانه‌های آستان قدس رضوی"، به بررسی وضعیت اشتراک دانش، زیر ساخت‌ها، بسترها و شیوه‌های به اشتراک گذاری دانش در سازمان کتابخانه‌های آستان قدس پرداخته است. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که به طور کلی وضعیت زیر ساختی اشتراک دانش در سازمان کتابخانه‌ها، نسبتاً مناسب است. افزون بر این، در رابطه با عوامل مشوق و بازدارنده‌ی اشتراک دانش در این سازمان، یافته‌ها نشان داد که از میان عوامل فردی و سازمانی موثر بر اشتراک دانش، نبود زمان کافی برای شرکت در فعالیت‌های اشتراک دانش، به عنوان مانعی برای این فعالیت بوده است. در این میان، کسب دانش ایجاد ارتباط و کسب وجهه‌ی اجتماعی، احساس مسئولیت، اعتماد میان کتابداران و اعتماد سازمانی، به عنوان عوامل مشوق اشتراک دانش شناخته شده‌اند (خاتمیان فر، ۱۳۸۶).

پیشینه پژوهش در خارج از ایران

علی رغم جوان بودن این موضوع، پژوهشگران زیادی در حوزه‌های مختلف علمی به بررسی جنبه‌های نظری و مفاهیم مدیریت دانش پرداخته‌اند، اما، در حیطه‌ی کتابداری منابع اندکی در دست است.

یکی از پژوهشهایی که به بررسی مدیریت دانش در کتابخانه‌ها پرداخته است؛ توسط **مک گاون^۱** (۲۰۰۰) انجام شده است که به بررسی نقش در حال تغییر کتابخانه‌ها و بویژه کتابداران در عصر الکترونیک پرداخته است. این مطالعه در دانشگاه سنت پاول^۲ و نجام گرفته است و مولف به دنبال الگویی برای مدیریت دانش دیجیتال در کتابخانه‌های دانشگاهی است. وی معتقد است که کتابخانه‌های قرن حاضر در حال تغییر هستند و

- ۲- تعیین وضعیت کتابخانه‌های مورد پژوهش از لحاظ مدیریت دانش در حلقه‌ی سازماندهی دانش
- ۳- تعیین وضعیت کتابخانه‌های مورد پژوهش از لحاظ مدیریت دانش در حلقه‌ی اشاعه دانش
- ۴- تعیین وضعیت کتابخانه‌های مورد پژوهش از لحاظ مدیریت دانش در حلقه‌ی به کار بستن دانش
- ۵- تعیین وجود تفاوت در فرهنگ سازمانی برای بکارگیری فنون مدیریت دانش در میان مدیران زن و مرد

فرضیه پژوهش

فرهنگ سازمانی موجود برای بکارگیری فنون مدیریت دانش در میان کارکنان زن و مرد تفاوت دارد.

پرسشهای پژوهش:

- ۱) وضعیت مدیریت دانش در حلقه‌ی خلق دانش در میان مدیران کتابخانه‌های مورد پژوهش چگونه است؟
- ۲) وضعیت مدیریت دانش در حلقه‌ی سازماندهی دانش در میان مدیران کتابخانه‌های مورد پژوهش چگونه است؟
- ۳) وضعیت مدیریت دانش در حلقه‌ی اشاعه‌ی دانش در میان مدیران کتابخانه‌های مورد پژوهش چگونه است؟
- ۴) وضعیت مدیریت دانش در حلقه‌ی بکار بستن دانش در میان مدیران کتابخانه‌های مورد پژوهش چگونه است؟

پیشینه پژوهش در ایران

انتهایی، در سال ۸۱ در مطالعه‌ای با هدف طراحی برنامه‌ای برای مدیریت دانش در کتابخانه‌های تخصصی وابسته به وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی انجام گرفته است. و به دنبال یافتن الگویی برای مدیریت منابع دیجیتال و ایجاد کتابخانه‌ی دیجیتال از یک سو و مدیریت دانش کارکنان کتابخانه از سوی دیگر می‌باشد. براساس نتایج حاصل از این بررسی، وضعیت مدیریت منابع دیجیتال شامل فراهم‌آوری، سازماندهی و اشاعه‌ی اطلاعات الکترونیکی در جامعه مورد بررسی، در وضعیت مناسبی نبوده و کمتر از حد متوسط است. از سوی دیگر این پژوهش نشان می‌دهد که توجه به دانش کارکنان بعنوان یک سرمایه‌ی اصلی مورد توجه کافی قرار نگرفته است. این پژوهش همچنین نشان می‌دهد، دانش و

^۱McGawn

^۲Saint paul university

پرسشنامه با توجه به پاسخ های داده شده تحلیل شدند و به دنبال آن بمنظور بررسی متغیرهای اصلی پژوهش، به تحلیل میانگین به دست آمده از پاسخ ها پرداخته شد و در نهایت جهت سنجش فرضیه ی پژوهش، نتایج حاصل از انجام آزمون Mann-Whitney بر روی میانه های بدست آمده از پژوهش برای فرهنگ سازمانی و میان دو جنس زن و مرد ارائه گردید.

یافته های پژوهش

جدول ۱: یافته های به دست آمده برای هدف نخست

حلقه	خلق دانش
میانگین	۳/۱۵
انحراف معیار	۰/۷۰
بیشینه ی نمره	۴/۵۰
کمینه ی نمره	۲

در مورد حلقه خلق دانش، درصد بدست آمده ۵۸/۶۴ است. که نشان دهنده ی وضعیت متوسط در میان جامعه ی مورد بررسی می باشد. حداقل نمره ی بدست آمده از این افراد ۱۲/۵٪ و بیشترین آن ۸۷/۵٪ بوده است. جدول ۱ یافته های پژوهش در مورد هدف نخست را نشان می دهد.

جدول ۲: یافته های پژوهش در مورد هدف دوم پژوهش

حلقه	سازماندهی دانش
میانگین	۳/۰۷
انحراف معیار	۰/۷۱
بیشینه نمره	۴/۵۰
کمینه نمره	۱/۵۰

یافته های مربوط به هدف دوم پژوهش (حلقه ی

سازماندهی دانش)

در مورد حلقه ی سازماندهی دانش، میانگین به دست آمده رقم ۳/۰۷ را نشان می دهد. کمینه ی نمره ی به دست آمده در میان این افراد برای حلقه ی دوم ۱/۵ و بیشینه ی آن ۴/۵ بوده است.

جدول ۳: یافته ها در مورد هدف سوم پژوهش

حلقه	تبادل دانش
میانگین	۲/۹۲
انحراف معیار	۰/۶۶
بیشینه نمره	۴/۲۰
کمینه نمره	۱/۶۰

تکنولوژی دیجیتال، دانش را سازماندهی می کند. هدف از این مطالعه، یافتن نقش کتابداران حرفه ای دانشگاهی در ارتباط با مدیریت دانش در محیط تکنولوژی است. محقق به بررسی مشکلات به وجود آمده در اثر انتقال از دنیای کتابی و چاپی کتابخانه به سوی دنیای دیجیتال می پردازد و نقش در حال تغییر کتابدار و حرکت آن از الگوی کتابی به الگوی دیجیتال را بررسی می کند و در پایان الگویی در جهت تعیین نقش کتابداران دانشگاهی در مدیریت دانش ارائه می کند (انتهاپی، ۱۳۸۱).

شخص دیگری که به این مقوله پرداخته است اسمیتی گاندی^۱ است که مدیریت دانش را در بخش مرجع کتابخانه ها مورد بررسی قرار داده است. گاندی در این مقاله به کاوش در مورد چگونگی به کارگیری مدیریت دانش در کار مرجع در کتابخانه ها می پردازد. بدین منظور مفاهیم کلیدی مربوط به دانش و مدیریت دانش را مورد بررسی قرار می دهد. بخش نخست مقاله به تحلیل روابط بین داده، اطلاعات، دانش و خرد می پردازد. سپس نشان می دهد که درک چهار عنصر اساسی مدیریت دانش: دانش، مدیریت، تکنولوژی اطلاعات و فرهنگ سازمانی و نیز تفاوت بین مدیریت داده، مدیریت اطلاعات و مدیریت دانش تا چه حد در مدیریت دانش کلیدی است. گاندی، بخش دوم مقاله به کاربردهای مدیریت دانش در خدمات مرجع در کتابخانه ها پرداخته است و در ادامه تحلیلی از نیازها با بررسی مولفه های جاری و پیشین و نیز انتقاد از برخی جنبه های کاربرد مدیریت دانش در خدمات مرجع ارائه، و در خاتمه چارچوبی از مدیریت دانش برای خدمات مرجع، طرح ریزی می کند (پریخ، ۱۳۸۱).

تجزیه و تحلیل یافته های پژوهش

پاسخ مناسب به پرسش های تحقیق، با تجزیه و تحلیل داده ها میسر می شود. تجزیه و تحلیل داده ها، فرایندی چند مرحله ای است که طی آن داده های به دست آمده از طریق ابزارهای گردآوری اطلاعات، خلاصه، کدبندی و دسته بندی و در نهایت پردازش می شوند تا زمینه ی برقراری انواع تحلیل ها و ارتباطها بین داده ها فراهم آید. در این فصل ابتدا مشخصات عمومی پاسخ دهندگان مورد بررسی قرار گرفت و در ادامه پرسش های اختصاصی

^۱Smiti Gandhi

برای کتابداران زن ۳/۸۳ و برای کارکنان مرد ۳/۴۱ بدست آمد که با توجه به غیر پارامتریک بودن داده‌های پژوهش، برای آزمون معنی دار بودن تفاوت میان‌میان‌های آنها، از آزمون Mann-Whitney استفاده گردید.

جدول ۶ جزئیات آزمون Mann-Whitney انجام شده برای مقایسه‌ی میان‌های این دو گروه را نشان می‌دهد.

جدول ۶: نتایج آزمون Mann-Whitney برای سنجش

فرضیه‌ی پژوهش

جنس	فراوانی	میان‌ه‌ی نمره‌ها	انحراف معیار	دامنه‌ی نمره‌ها	p- value
مرد	۴۵	۳/۳۷۵۰	۰/۵۵۱۰۶	۲/۰۰	۰/۰۴۲
زن	۴۹	۳/۷۷۵۶	۰/۶۶۶۵۷	۲/۶۷	

نتیجه‌گیری:

براساس نتایج به دست آمده از این پژوهش، کتابخانه‌های مورد بررسی، نیاز به تعریف مجدد بسیاری از فرآیندهای خود خواهند داشت. وضعیت متوسط برای سه حلقه و پایین‌تر از متوسط برای یک حلقه، نشان از وضعیت نه چندان مطلوب مدیریت دانش در میان کتابداران این کتابخانه‌ها دارد. بطور کلی، عدم داشتن سیاست مشخصی در مدیریت منابع دانش موجود و عدم مدیریت صحیح منابع نیروی انسانی از مشکلات اساسی کتابخانه‌های مورد پژوهش است، نتایج به دست آمده از این پژوهش نشان می‌دهند که مراکز مذکور برای هیچکدام از چهار حلقه‌ی چرخه‌ی دانش برنامه‌ی تعریف شده‌ای ندارند. اهمیت دانش و تجربه‌ی کارکنان و نقش سرمایه‌های فکری در تحول و نوآوری نادیده گرفته شده است. هیچ‌گونه سیستمی برای مدیریت دانش تجربی کارکنان وجود ندارد و فرایند تحقیق و پژوهش مورد توجه قرار نگرفته است. بنابراین تغییر در سیستم مدیریت کتابخانه‌های مذکور و ارتقای دانش کارکنان و پیاده‌سازی فرهنگ دانشکاری نکاتی هستند که برای تحول و حرکت به سوی تبدیل شدن کتابداران به مدیران دانش آینده لازم است مورد توجه قرار گیرد.

در حال حاضر کتابخانه‌ها در یک برهه‌ی زمانی تغییر سریع در ارائه‌ی خدمات کتابخانه‌ای به سر می‌برند و به

یافته‌های مربوط به هدف سوم پژوهش (حلقه‌ی

اشاعه‌ی دانش)

در مورد حلقه‌ی اشاعه (تبادل) دانش، میانگین به دست آمده ۲/۹ می‌باشد یعنی کمتر از حد متوسط. کمینه‌ی نمره‌ی به دست آمده برای حلقه‌ی سوم، ۱/۶ و بیشینه‌ی آن ۴/۲ بوده است. جدول ۳ یافته‌ها را در مورد حلقه‌ی سوم پژوهش نشان می‌دهد.

جدول ۴: یافته‌های مربوط به هدف چهارم پژوهش

حلقه	کاربرد دانش
میانگین	۳/۶۳
انحراف معیار	۰/۵۶
بیشینه نمره	۴/۷۵
کمینه نمره	۱/۷۵

یافته‌های مربوط به پرسش هدف چهارم پژوهش

(حلقه‌ی کاربرد دانش)

در مورد حلقه‌ی چهارم، میانگین به دست آمده ۳/۶ می‌باشد. کمینه‌ی نمره‌ی بدست آمده در این حلقه ۱/۷ و بیشینه‌ی آن ۴/۷ بوده است. جدول ۴ یافته‌ها را در مورد هدف سوم پژوهش نشان می‌دهد.

جدول ۵: یافته‌های مربوط به وضعیت مدیریت چرخه‌ی

دانش در جامعه‌ی مورد پژوهش

حلقه‌های دانش	خلق دانش	سازماندهی دانش	تبادل دانش	کاربرد دانش
میانگین	۳/۱۵	۳/۰۷	۲/۹۲	۳/۶۳
انحراف معیار	۰/۷۰	۰/۷۱	۰/۶۶	۰/۵۶
بیشینه‌ی نمره	۴/۵۰	۴/۵۰	۴/۲۰	۴/۷۵
کمینه‌ی نمره	۲	۱/۵۰	۱/۶۰	۱/۷۵

یافته‌های مربوط به هدف پنجم پژوهش (آزمون

فرضیه)

برای آزمون فرضیه‌ی پژوهش (فرهنگ سازمانی موجود برای به کارگیری فنون مدیریت دانش در میان کارکنان زن و مرد تفاوت دارد) میان‌های نمره‌های به دست آمده

کار بستن دانش، گرایش دارند و مایل به یادگیری و تغییر بر اساس آموخته های خود هستند.

ارزشیابی:

مدیران باید کسب دانش، رشد دانش و سهیم شدن و به اشتراک گذاشتن دانش را در فرایند ارزشیابی کارکنان مورد توجه و ملاحظه قرار دهند. کارکنان باید بدانند که قسمت اعظم پیشرفت و رشد آنان در سازمان وابسته به این امر است که تا چه اندازه در چرخه ی خلق، سازماندهی، تبادل و به کار بستن دارایی های دانش مشارکت داشته اند.

ارتقا:

به دنبال ارزشیابی، مدیران باید رهبران توسعه ی دارایی های دانشی را مورد حمایت و ارتقا قرار دهند.

ترمیم نظام حقوق و دستمزد و مشوق ها:

نهاد کتابخانه های عمومی کشور باید برای حمایت از مدیریت چرخه ی دانش به ترمیم حقوق و دستمزد کارکنان دانش مدار تمایل داشته باشد. این امر مستلزم روش جدیدی برای سنجش و پاداش دهی به افرادی است که در فرایند مدیریت دانش سهیم هستند. ترمیم نظام حقوق و پاداش، برای پیشرفت فرهنگ دانش مدار بسیار ضروری و حیاتی است. مدیران باید کارکنان دانش مدار را شناسایی کنند و به آنان نه صرفا بخاطر اضافه کردن به دارایی های دانش سازمان بلکه نیز بخاطر استفاده و بکارگیری دارایی های دانشی پاسخ دهند.

کارآموزی و آموزش:

دانش به گونه ای تنگاتنگ با یادگیری ملازم است. کتابخانه ها باید جهت آموزش کارکنان دانش مدار و درگیر نمودن آنان با موقعیت های یادگیری، نظیر کارگاه ها و سمینارها، آماده ی سرمایه گذاری مالی و زمانی باشد.

توانمند سازی:

مدیران باید به کارکنان، اختیار و زمینه ی استفاده از دانش را فراهم کنند. اگر کارکنان فرصت و اجازه ی به کار بستن دانش را نداشته باشند، کسب دانش هیچ ارزشی ندارد.

همین دلیل، نیاز به اندیشه ای نوآورانه دارند. کتابخانه های آینده درگیر مدیریت منابع اطلاعاتی دیجیتال خواهند بود. در جریان تغییر به محیط الکترونیکی، کتابداران و متخصصین اطلاع رسانی به نقش ها و مهارت های جدیدی نیاز خواهند داشت تا بتوانند خدمات اطلاعاتی دیجیتالی را ارائه دهند. بنابراین لازم است دانش خود را ارتقاء دهند و پیوسته آن را روزآمد سازند و همزمان با فن آوری حرکت کنند.

آنچه در این پژوهش آمده است، بررسی وضعیت موجود مدیریت دانش در این کتابخانه ها، از دیدگاه خود مدیران کتابخانه ها بوده است تا برخی مشکلات موجود، در این زمینه مورد بررسی قرار گیرند و امید است این پژوهش جرعه ای باشد و پیش زمینه ای برای انجام کارهای عملی و اجرایی بزرگتر در زمینه ی به کارگیری مدیریت دانش در سطح این کتابخانه ها.

پیشنهادها:

در ادبیات مدیریت دانش تاکید شده است که انگیزه ها و مشوق ها در موفقیت مدیریت چرخه ی دانش، سرنوشت ساز و مهم هستند و کارکنان در سازمان نیازمند انگیزه های مناسب هستند تا نسبت به انتقال دانش و آندوخته های خود به فرد یا گروه برانگیخته شوند و نیز از دانش در دسترس نیز بهره مند شوند. اگر کارکنان به این باور برسند که انتقال و به اشتراک گذاشتن دانش در انجام موثر وظایف، به حفظ و نگهداری شغل، توسعه ی شخصی و پیشرفت شغلی شان کمک می کند به اشتراک گذاشتن دانش تبدیل به یک واقعیت خواهد شد.

اکنون که با استفاده از مدل نظری تحقیق، موارد مطرح شده را بررسی کردیم، راهکارها و پیشنهادهایی برای عملی شدن مدل ارائه می شود. شایان ذکر است که نتایج اخذ شده و پیشنهادهایی که ارائه می شود، نتیجه یک پروژه تحقیقاتی است که امید است مورد استفاده علاقمندان، محققان، استادان، مدیران، برنامه ریزان و کلیه دست اندرکاران سازمان های اداری ایران و بخصوص کتابداران (مدیران دانش آینده) قرار گیرد

جذب و نگهداری:

کتابخانه ها باید به دنبال جذب و نگهداری نیروهای کاری باشند که به سمت تولید، سازماندهی، تبادل و به

فرهنگ سازی:

یافته متمرکز است که معمولاً این دانش می‌تواند از راه سیستم‌های کامپیوتری در کتابخانه‌ها ذخیره شده و مورد استفاده قرار گیرد.

فرهنگ سازمانی مناسب و سودمند، در بسیاری از متون مدیریت دانش مورد توجه قرار گرفته و از الزامات اجرای آن به شمار می‌آید. فرهنگ سازمانی مناسب می‌تواند نتایج فردی و سازمانی فراوانی را به همراه داشته باشد و در نتیجه سازمان را از مزایای فراوان مدیریت دانش بهره‌مند سازد. بر مدیران سازمان‌ها لازم است تا با ارائه نقش فعال در این زمینه، بستر مناسبی را برای اجرای مدیریت دانش فراهم سازند.

پیشنهاد‌های پژوهشگر برای پژوهش‌های آینده:

(۱) ممیزی دانش در مورد حلقه‌ی خلق دانش در کتابخانه‌ها

(۲) ممیزی دانش در مورد حلقه‌ی سازماندهی دانش در کتابخانه‌ها

(۳) ممیزی دانش در مورد حلقه‌ی اشاعه‌ی دانش در کتابخانه‌ها

(۴) ممیزی دانش در مورد حلقه‌ی کاربرد دانش در کتابخانه‌ها

(۵) ارائه الگوی ممیزی دانش در کتابخانه‌ها

(۶) طراحی فرایند ممیزی دانش در کتابخانه‌ها

(۷) راهکارهای عملی برای ایجاد مدیریت دانش در کتابخانه‌ها

(۸) بررسی مقایسه‌ی اجرای مدیریت دانش در چند سازمان

منابع

انتهایی، علیرضا، (۱۳۸۱)، ارائه‌ی الگوی پیشنهادی برای مدیریت دانش در کتابخانه‌های تخصصی وابسته به وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی در شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال.

پربرخ، مهری، (۱۳۸۱)، مدیریت دانش، ابزاری برای ایجاد تحول در مدیریت کتابخانه‌ها، مجموعه مقالات همایش‌های انجمن کتابداری و اطلاع‌رسانی ایران، تهران، سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران، ص ۴۸.

حسن زاده، محمد، (۱۳۸۵)، بررسی زیرساخت مدیریت دانش در دولت جمهوری اسلامی ایران، پایان‌نامه دکترای علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی، مشهد، دانشگاه فردوسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

حسینقلی زاده، ر. (۱۳۸۳)، جایگاه مدیریت دانش در دانشگاه فردوسی مشهد بر اساس نظریه نوناکا و رابطه آن با فرهنگ سازمانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد

حمایت مدیران ارشد کتابخانه‌های عمومی:

حمایت و تعهد مدیران ارشد به مدیریت دانش، از مواردی است که به عنوان یکی از عوامل موفقیت مدیریت دانش، توسط صاحب‌نظران متعددی ارائه و تأکید شده است. چرا که تا تعهد و پایبندی مدیریت ارشد و توجه و تأکید وی وجود نداشته باشد، فعالیتی شروع نمی‌شود و یا اگر بشود، موفقیت چندانی نخواهد داشت. حمایت مدیران ارشد از مدیریت دانش، در شکل‌های مختلف از جمله ترمیم حقوق و دستمزد دانشگران، استخدام نیروی مناسب، تدوین استراتژی و ... تجلی می‌یابد.

توجه به فناوری اطلاعات و به وجود آوردن زیرساخت‌های آن

امروزه با در اختیار داشتن فناوری اطلاعاتی و ارتباطی مختلف و پیشرفته، امکان برقراری سریع ارتباط و تبادل سریع اطلاعات بیش از پیش فراهم شده است. استفاده از فناوری اطلاعات، مزیت‌های فراوانی از جمله ایجاد فرصت‌های جدید، افزایش درآمد، کاهش هزینه‌ها، بازارهای متنوع و ... به همراه دارد. و همچنین از عوامل مهم زیربنایی جهت موفقیت مدیریت دانش به حساب می‌آید. توجه مدیران به این مقوله، علاوه بر به همراه داشتن این مزایا، موفقیت مدیریت دانش را تضمین خواهد نمود.

ضرورت توجه به نقش مدیر دانش:

لحاظ نمودن فردی با عنوان مدیر دانش برای استقرار مدیریت چرخه‌ی دانش ضرورت دارد. این فرد، بر خلق، سازماندهی، انتقال و تسهیل مدیریت حلقه‌های دانش در کتابخانه متمرکز می‌کند. مدیر دانش به طور معمول، بر گردآوری دانش از افراد و ارائه‌ی آن در یک شکل سازمان

- Bhatt G., (2001), *knowledge management in organizations: examining the interaction between technologies, techniques and people*, Journal of Knowledge Management, 5(1), P68-75.
- Drucker P., (1994), *the page of social transformation*, The Atlantic Monthly, Available from: <http://www.theatlantic.com/politics/ecbig/soctrans.htm>
- Jashapara A., (2004), *knowledge management*, Prentice hall: Financial times limited, p88-112.
- McCorty A., (2006) *knowledge management :evaluating strategies and professe uses in higher education*, NOVA southern university.
- Nonaka I., (1991), *the knowledge-creating company*, Harvard Business Review, 69, P96-104.
- Rowley J., (2000), *Is higher education ready for knowledge management*, the International journal of Educational Management Bradford, 14(1), P325.
- Shanhong T., (2000), *knowledge management in libraries in the 21th century*, Jerusalem, 66th ifla council and general conference, Available from: <http://www.ifla.org/IV/ifla66/papers/057-110e.htm>
- Walton J, Guarisco G., (2007), *structural issues and knowledge management in transitional education partnership*, Journal of European Industrial Training, 31(5), P358-376.
- رشته علوم تربیتی، مشهد، دانشگاه فردوسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- خاتمیان فر پ.، (۱۳۸۶)، بررسی وضعیت و شیوه‌های به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان کتابخانه‌های استان قدس رضوی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی، مشهد، دانشگاه فردوسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- خواجه نصیر طوسی، فریده، (۱۳۸۰)، ضرورت ایجاد کتابخانه‌های دیجیتال از دیدگاه مدیران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شمال تهران.
- خوارزمی ش.، (۱۳۸۰)، کارگاه آموزشی مدیریت دانایی: مجموعه مقالات، تهران، سازمان مدیریت صنعتی، ص ۲۰ تا ۲۸.
- داوری، دردانه، شانه‌ساززاده، محمد حسن، (۱۳۸۰)، مدیریت اشتراک از تئوری تا عمل، تهران، نشر آتنا، ص ۷۰.
- داوینپورت تامس، پروساگ لارنس، (۱۳۷۹)، مدیریت دانش، ترجمه‌ی حسین رحمان سرشت، تهران، شرکت طراحی مهندسی و تامین قطعات ایران خودرو (سپکو)، واحد آموزش، ص ۲۵.
- شهریار م.، (۱۳۸۳)، بررسی امکان‌سنجی استقرار مدیریت دانش در سازمان جهاد کشاورزی استان فارس، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، شیراز، دانشگاه پیام نور واحد شیراز.
- گاندی اسمیتی، (۱۳۸۴)، مدیریت دانش و خدمات مرجع در کتابخانه‌ها، ترجمه مریم صراف زاده، افسانه حاضری بغدادآباد، مجله الکترونیکی پژوهشگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران، دوره چهارم، شماره چهارم.