

بررسی نگرش کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران به مدیریت دانش

حسن صیامیان*^۱
افسانه شهرابی^۲
فهیمة باب الحوائجی^۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۰۵/۲۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۰۲/۱۵

چکیده

هدف: هدف مطالعه حاضر، بررسی نگرش کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران به مدیریت دانش است.

روش پژوهش: پژوهش حاضر از نوع کاربردی است و در اجرای آن از روش تحقیق پیمایشی - تحلیلی استفاده شده است. کتابداران رسمی و پیمانی کتابخانه‌های عمومی استان مازندران ۱۱۰ (نفر) کل جامعه پژوهش را تشکیل می‌دهند. این تحقیق در سال ۱۳۸۹ با ابزار پرسش‌نامه نگرش به مدیریت دانش و اشتراک دانش سنجیده است.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین نگرش به مدیریت دانش کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران با اشتراک دانش رابطه وجود دارد. بین اعتماد کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران و همکاری آنان در اشتراک دانش رابطه وجود دارد. بین گشاده رویی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران با همکاری آنان در اشتراک دانش رابطه وجود دارد. بین سیستم‌های پاداش در کتابخانه‌های عمومی استان مازندران و همکاری کتابداران در اشتراک دانش رابطه وجود دارد.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش حاضر بر اهمیت توجه به توسعه همکاری بیشتر بین کتابداران برای ارتقاء مدیریت دانش، همکاری و اشتراک دانش تأکید دارد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت دانش، اشتراک دانش، کتابدار، کتابخانه عمومی، مازندران.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱- استادیار گروه فناوری اطلاعات سلامت، دانشکده پیراپزشکی ساری- دانشگاه علوم پزشکی مازندران (نویسنده مسؤول) Siamian46@gamil.com

۲- کارشناس ارشد- کتابخانه مرکزی دانشکده پزشکی ساری- دانشگاه علوم پزشکی مازندران

۳- دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.

مقدمه

مدیریت دانش در سال ۱۹۹۷ اصطلاح رایج کسب و کار و فناوری بوده و برای نخستین بار در مجامع دانشگاهی و علمی مطرح شد و به موضوعی داغ برای مدیران و کسب و کار و فناوری تبدیل شد و به فرایندهای کلی که بر دانش (نظیر ایجاد ثب، تعیین، سازماندهی، ذخیره، ارائه، انتقال و استفاده مجدد از دانش) تأثیر می‌گذارد اشاره دارد. کتابخانه‌ها، سابقه طولانی در سر و کار با فعالیت‌های مدیریت دانش دارند. تحقیقی که اخیراً در بخش کتابخانه انجام شده اثبات کرد که مدیریت دانش در کتابخانه‌ها کار شده است. پریخ و همکاران (Parirokh, Daneshgar, & Fattahi, 2008) مدیریت دانش را به عنوان یک فرایند یا کار ایجاد، گردآوری، ثبت، به اشتراک گذاری و استفاده از دانش، هر کجا که وجود داشته باشد، برای ارتقای یادگیری و اجراء در سازمان‌ها تعریف می‌کند. (Skyrme, 1997; White, 2000). فرایند ایجاد، ذخیره، اشتراک و استفاده از دانش سازمانی (مهارت، دانش، برای توانمندسازی یک سازمان برای کسب اهداف کلی و آرمانی‌اش است. Choo & Bontis, 2002; Davenport, 1998; Davenport & Pruzak, 2000; Drucker, 1988; Nonaka & Takeuchi, 1996; Skyrme, 1997; Von Krogh, Ichijo, & Nonaka, 2000; White, 2004) مدیریت دانش در بیش از یک دهه توسط بسیاری از نظریه پردازان این حوزه به عنوان ابزاری پایا و مترقی جهت بهینه سازی عملکرد سازمان‌ها در مواجهه با پیچیدگی‌ها و ابهام‌های روزافزون دنیای مدرن مطرح کرده‌اند. سالیس و جونز معتقد هستند که این رویکرد جدید، در واقع بر نیاز سازمان به سازماندهی سرمایه معنوی، انسانی و علمی مبتنی است و به عنوان نگرشی جدید در تغییر و جابه‌جایی از مدیریت نیروی عضلانی به مدیریت مغزها تجلی یافت و به رشد سریع دانش و فناوری منجر شد. (Sallis & Jones, 2002) فرایند ایجاد دانش به‌عنوان مالکیت معنوی، مدیریت، اشاعه و استفاده از آن، به عنوان مدیریت دانش شناخته شده است. (Parirokh & Khatamian, 2008)

در نظر گرفتن این نکته مهم است که مدیریت دانش از مدیریت اطلاعات متفاوت است. در حالی که مدیریت اطلاعات بر دانش صریح یا اطلاعاتی که در کتاب‌ها و نشریات وجود دارد، متمرکز است. مدیریت دانش متمرکز بر بعد دیگری است: ال‌هاوآمده (Al-Hawamdeh, 2000) اشاره دارد که اغلب متون بر دانش تلویحی یا مدیریت دانش، مهارت آگاهی، که در اذهان افراد در سازمان وجود دارد. برای دشواری اندازه‌گیری مدیریت دانش بر دانش تلویحی یا ذهنی، تأکید شده است. کوئینگ و همکاران (۲۰۰۷) مدیریت دانش را با یک توده‌ای که شامل تمام درختان مدیریت اطلاعات، مدیریت محتوا و مدیریت فناوری اطلاعات است را مقایسه می‌کند (Koenig et al., 2007). مدیریت دانش به سازمان‌ها اجازه می‌دهد تا ارزش را از دارایی‌های دانش محور و پژوهش ایجاد نمایند. پتراش (Petrash, 1996) و هولم (Holm, 2001) معتقد هستند که مدیریت دانش، فرایند کسب اطلاعات درست برای خود، درست در زمان درست است، به طوری که افراد، اطلاعات را ایجاد می‌کنند، به اشتراک می‌گذارند و روی آن کار می‌کنند. مجموعه فعالیت‌های (ارائه خدمات کتابداری و اطلاع‌رسانی است، یکی از فعالیت‌های اصلی و کلیدی که در این حوزه باید انجام پذیرد کسب دانش موجود مکتوب و مستند شده در جامعه، ثبت و نگهداری آن و ایجاد مکانیزم‌ها و سیستم‌هایی برای انتقال هرچه سریع‌تر و راحت‌تر آن به کاربرانی است که خواهان استفاده از این دانش هستند، در عصر حاضر به عنوان مدیریت دانش شناخته می‌شود که می‌تواند یکی از سیستم‌های اصلی و کلیدی هر کتابخانه تلقی شود. هدف اصلی مدیریت دانش در کتابخانه‌ها ترویج و توسعه دانش است).

کاظمی جغتیب معتقد است که اگر اعتماد در یک سازمان وجود نداشته باشد، تبادل اطلاعات در بین افراد کاهش می‌یابد و کارمندان با اطلاعات کمی در ارتباط‌اند و ناظران نظرات و عقاید خود را در مورد سازمان و کارایی کارکنان با بی میلی

بیان می‌کنند و از بحث و بررسی خودداری می‌کنند (Kazemi Joghatab, 2001). پریخ و همکاران اعتقاد دارند که: «امروزه دانش به عنوان یک منبع حیاتی برای کسب برتری رقابتی شناخته شده و مدیریت دارایی‌های دانشی، ضرورت بیشتری یافته است. در این راستا، اشتراک دانش به عنوان یک عنصر کلیدی در فرایند مدیریت دانش شناخته شده است. در عصر اقتصاد دانش مدار، دانش به عنوان یک منبع حیاتی برای کسب برتری رقابتی شناخته شده است. اشتراک دانش به عنوان یک عنصر کلیدی در فرایند مدیریت دانش شناخته شده است (Parirokh & Khatamianfar, 2008). اشتراک دانش بین سازمانی یکی از این روش‌هاست که در آن طرفین دانش سازمانی خود را به اشتراک می‌گذارند. (Pralhad & Hamel, 2006) بی‌شک، اعتماد بین سازمانی همانند اعتماد بین اعضای تیم عامل کلیدی در تسهیل مدیریت دانش است (Lajvardi & Khanbabaie, 2006). بنابراین، اگر سازمانی نتواند دانش مورد نیاز خود را از طریق منابع داخل سازمان به دست آورد، باید بر خرید آن (در شکل خدمات خارجی) متمرکز شود (Parirokh & Khatamianfar, 2008). از نظر کانک و کیم (Kang & Kim, 1999) اشتراک دانش یکی از اصلی‌ترین مفاهیم نزدیک به مدیریت دانش است که به معنی آگاهی از نیازهای دانش، ایجاد زیر ساختار نظام یافته و در دسترس پذیر ساختن دانش برای افرادی که به آن نیاز دارند، است. اصطلاح "اشتراک دانش" تأکید بر فرایندی دارد که به وسیله آن تملک دانش فردی به شکلی تغییر می‌یابد که می‌تواند توسط دیگران درک شده و مورد استفاده قرار گیرد. اشتراک دانش، فرایند آگاهی از نیازهای دانش و در دسترس پذیر ساختن دانش به دیگران با استفاده از ایجاد و تهیه زیر ساختارهای فنی و نظام یافته است (Ipe, 2003). اشتراک دانش، نیازمند تعهد پیوسته، خلاقیت و فرایندهای یادگیری تعاملی است (Seonghee & Boryung, 2008). دانش فردی هنگامی برای سازمان قابل دسترس خواهد شد که کارکنان تمایل به اشتراک آن داشته باشند. اشتراک دانش، رفتاری فراتر از نقش واقعی کارکنان در سازمان است. بدین ترتیب، متقاعد کردن افراد برای اشتراک و تسهیم دانش و تجربه‌هایشان کار ساده‌ای نیست. سازمان باید تلاش کند عواملی را که بر به اشتراک گذاری دانش تأثیرگذار است شناسایی کند و در تقویت مشوق‌ها و از بین بردن موانع اشتراک دانش بکوشد (Parirokh & Khatamianfar, 2008).

پریخ و همکاران (Khatamian Far & Parirokh, 2009)، در تحقیقی با عنوان "بررسی عوامل مشوق و بازدارنده اشتراک دانش در سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مراکز اسناد آستان قدس رضوی" دریافتند که از میان عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر اشتراک دانش، کسب دانش، ایجاد ارتباط و کسب وجهه اجتماعی، احساس مسئولیت، اعتماد میان کتابداران و اعتماد سازمانی به عنوان عوامل مشوق اشتراک دانش شناخته شدند. نبود زمان و وقت کافی برای شرکت در فعالیت‌های اشتراک دانش، عامل بازدارنده برای این فعالیت در سازمان کتابخانه‌ها است. نتایج تحقیق حاکی از این است که در سازمان مورد مطالعه؛ وضعیت اشتراک دانش کارکنان نسبتاً مطلوب است. سن، سابقه کار، رشته تحصیلی، میزان تحصیلات و پست سازمانی باعث ایجاد تفاوت در میزان اشتراک دانش نشده است. اشتراک دانش با عوامل انسانی (تعهد و اعتماد) به طور مثبت و عوامل ساختار (رسمیت، تمرکز و پیچیدگی) به طور منفی در ارتباط است. بین اشتراک دانش و فرهنگ خالق و حمایتگر (که از مؤلفه‌های عوامل فرهنگی می‌باشند). به طور مثبت، و بین اشتراک دانش و فرهنگ بروکراتیک (که از دیگر عوامل فرهنگی مسحوب می‌شود) رابطه منفی وجود دارد. عوامل بازدارنده اشتراک دانش (فرهنگ بروکراتیک و عوامل ساختاری) از نظر رده‌بندی تفاوت معناداری ندارند و این در حالی است که از بین عوامل تسهیل کننده عوامل انسانی (تعهد و اعتماد)، فرهنگ سازمانی (فرهنگ خلاق و نوآور و حمایتگر) به ترتیب فرهنگ خلاق و نوآوری بیشترین رتبه را به خود اختصاص

داده است و پس از آن به ترتیب اعتماد، فرهنگ حمایتگر و تعهد در جایگاه بعدی قرار دارد. حسن لاریجانی و نوری اصل (Hassan Larijani & Noori, 2009) در تحقیقی با عنوان "امکان سنجی ارائه مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان شرقی" وضعیت مدیریت دانش جامعه مورد پژوهش را در ۴ حلقه دانش مورد بررسی قرار داده‌اند. یافته‌های حاصل از این پژوهش نشان داد که بالاترین میانگین مربوط به حلقه کاربرد دانش (۳/۶۳) و پایین‌ترین میانگین مربوط به حلقه تبادل دانش (۲/۹۲) بوده است که کمتر از حد متوسط را نشان می‌دهد. میانگین دو حلقه 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 به کارگیری مدیریت دانش را بیان می‌کرد تأیید 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 دانش مدار تفاوتی از نظر حقوق و پاداش با بقیه ندارند و از نظر فرهنگی باید آموزش‌های زیادی در جهت آمادگی جامعه مورد مطالعه برای پذیرش فرایند مدیریت دانش صورت گیرد.

رهنورد و خاوندکار (Rahnavard & Khavandkar, 2009) در تحقیقی با عنوان "تأثیر اشتراک دانش بر توفیق در برون‌سپاری خدمات فناوری اطلاعات" به این نتیجه دست یافتند که اشتراک دانش در پرتو متغیرهای وضعی، موفقیت راهبرد برون‌سپاری را تحت تأثیر قرار می‌دهد. به سخن دیگر، رابطه اشتراک دانش به عنوان یک متغیر مستقل با توفیق در برون‌سپاری به عنوان متغیر وابسته از یک سو از متغیر میانجی به نام شراکت‌پذیری تأثیر می‌پذیرد؛ و از سوی دیگر، قابلیت سازمانی در این ارتباط در نقش متغیر تعدیل کننده ظاهر می‌شود. بنابراین، برون‌سپاری خدمات فناوری اطلاعات زمانی موفقیت آمیز خواهد بود که از طریق رابطه شراکت‌پذیری هر یک از طرفین در دانش یکدیگر سهیم شوند و با تقویت قابلیت‌های سازمانی خود برای کاربرد دانش کسب شده در سازمان خود تلاش نمایند.

پریرخ و خاتمیان فر (Parirokh & Khatamian Far, 2006) در تحقیقی با عنوان "نقش و کارکرد فرهنگ سازمانی و عامل رهبری در توسعه اشتراک دانش از نظر کتابداران مرجع کتابخانه‌های دانشگاهی" مطالعه موردی به این نتیجه دست یافتند که بیشتر کتابداران به اشتراک دانش برای رشد فردی و سازمانی معتقد هستند و بیشتر آنها در کسب دانش از تعامل استفاده می‌کنند و تمایل دارند دانش خود را در اختیار دیگران قرار دهند. در عین حال، به نظر می‌رسد، این شناخت به صورت ایده‌آل در مدیریت کتابخانه وجود ندارد و فرهنگ سازمانی مدونی برای برنامه‌ریزی و پیاده‌سازی مدیریت و اشتراک دانش تهیه نشده است. بنابراین شناسایی عواملی که بر گرایش افراد نسبت به اشتراک دانش مؤثر است، اهمیت بسیاری دارد و سازمان‌ها باید توجه ویژه‌ای به آن داشته باشند. با توجه به فرایند تولید و تشکیل دانش، مشخص می‌شود که دانش ابتدا در ذهن افراد تولید و با به اشتراک‌گذاری آن می‌تواند به دانش سازمانی تبدیل شود و دانش سازمانی خود منشأی برای تولید دانش فردی خواهد بود. بنابراین، سرمایه‌های سازمانی به طور عمده در اذهان افراد نهفته است. هدف مطالعه حاضر، بررسی نگرش کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران به مدیریت دانش است.

فرضیه‌های این پژوهش عبارتند از:

۱. بین نگرش به مدیریت دانش کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران با اشتراک دانش رابطه معنی‌داری وجود

دارد.

۲. بین اعتماد کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران و همکاری آنان در اشتراک دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۳. بین گشاده رویی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران با همکاری آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۴. بین سیستم‌های پاداش در کتابخانه‌های عمومی استان مازندران و همکاری کتابداران در اشتراک دانش معنی‌داری وجود دارد.

روش پژوهش

جامعه آماری، انتخاب نمونه، ابزار جمع‌آوری اطلاعات و اعتبار و پایایی آن، شیوه تجزیه و تحلیل اطلاعات. پژوهش حاضر از نوع کاربردی است و در اجرای آن از روش تحقیق پیمایشی-تحلیلی استفاده شده است. کتابداران رسمی و پیمانی کتابخانه‌های عمومی استان مازندران ۱۱۰ (نفر) کل جامعه پژوهش را تشکیل می‌دهند. این تحقیق در سال ۱۳۸۹ دیدگاه‌های جامعه فوق با ابزار پرسش‌نامه اجرا شده است.

پرسش‌نامه نگرش کتابداران به مدیریت دانش در سازمان بر اساس پرسش‌نامه سانگی و بوریونگ با اندکی تغییر، یعنی از ۲۵ سؤال به ۱۷ سؤال مرتبط به تحقیق تهیه و تدوین شد. برخی از گویه‌ها و سؤال‌های مورد استفاده در پرسش‌نامه‌ها بر اساس پرسش‌نامه‌های پژوهش‌های کووک و جاوو (Kwok, Gao, 2005)؛ هاستد و مینیوا و میچایلوا (Husted, Minbaeva & Michailova, 2005)؛ کنگ و کیم (Kang & Kim, 1999)؛ لین (Lin, 2006)؛ کو و همکاران (Lu, Leung, Leung & Koch, 2006) و ون کروق و همکاران (Von Keogh et. Al., 2006)؛ یو، ویلکینز و ما (Yu, Wilkins & Ma, 2004) در نظر گرفته شده است. پرسش‌نامه شامل ۱۷ گویه ۵ مقیاسی (تقریباً هیچ وقت، به ندرت، بعضی اوقات، بیشتر اوقات و تقریباً همیشه) به ترتیب با امتیاز ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ دارد. تحلیل عامل اجزای اصلی، ۵ عامل مشخص را روشن می‌کند. اولین عامل نگرش کتابداران به مدیریت دانش، شامل ۵ گویه، دومین عامل شامل اعتماد^۱ کتابداران، شامل ۴ گویه، سومین عامل مشارکت^۲ با ۲ گویه، چهارمین عامل، عامل گشاده رویی^۳ در ارتباط با کتابداران شامل ۳ گویه و پنجمین عامل اشتراک دانش با ۳ گویه است. روایی ابزار پژوهش از نوع محتوایی است. روایی به معنای درست بودن است. بدین معنی که ابزار اندازه‌گیری تا چه حد خصیصه مورد نظر را می‌سنجد. برای اندازه‌گیری روایی پرسش‌نامه روش‌های مختلفی وجود دارد. به طور کلی در این پژوهش برای افزایش روایی محتوای پرسش‌نامه از استفاده از نظرات اساتید که در زمینه مدیریت دانش فعالیت داشته‌اند و هم‌چنین مطالعه کتب، مقالات و تحقیقات مشابه در خارج از کشور، توزیع ابتدایی تعداد ۳۰ پرسش‌نامه بین کتابداران کتابخانه عمومی برای رفع ابهامات موجود در گویه‌ها و شفاف‌سازی آن و نیز حذف گویه‌هایی که با یکدیگر هم‌پوشانی داشتند استفاده شد. بدین ترتیب بعضی از گویه‌ها تعدیل شد و در نهایت پس از شفاف‌سازی و رفع ابهامات، پرسش‌نامه نهایی تهیه و توزیع گردید. در این تحقیق برای تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ^۴ استفاده شده است که یکی از متداول‌ترین روش‌های اندازه‌گیری اعتبار پرسش‌نامه‌ها می‌باشد. ضریب آلفای محاسبه شده از طریق نرم‌افزار spss برای پرسش‌نامه ۰/۸۸۳ تعیین گردید که پایایی قابل قبولی می‌باشد.

¹ Trust

² Collaboration

³ Openness

⁴ Cronbach's Alpha Reliability

در تجزیه و تحلیل اطلاعات از دو روش آماری استفاده شده است:

الف) آمار توصیفی: در سطح توصیفی با استفاده از مشخصه‌های آماری نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته شده است.

ب) آمار استنباطی: جهت بررسی میزان و نوع ارتباط بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته از آزمون همبستگی اسپیرمن و برای تعیین درجه اهمیت عوامل تأثیرگذار بر یادگیری در همکاری مشترک از آزمون رتبه‌بندی فریدمن استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

در این قسمت نتایج پژوهش در ارتباط با فرضیه‌ها و سؤال‌های پژوهش به ترتیب ارائه می‌شود. در ابتدا ویژگی‌های جمعیت شناختی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران در سال ۱۳۸۹ ارائه می‌شود.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت شناختی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران در سال ۱۳۸۹

طبقه بندی	وضعیت	فراوانی	درصد
سن	زیر ۲۵ سال	۴	۳/۶
	۲۵-۳۰ سال	۳۴	۳۰/۹
	۳۰-۳۵ سال	۳۷	۳۳/۶
	۳۵-۴۰ سال	۲۱	۱۹/۱
	۴۰-۴۵ سال	۱۳	۱۱/۸
	۴۵ سال و بیشتر	۱	۰/۹
جنس	مرد	۴۱	۳۷/۳
	زن	۶۹	۶۲/۷
رشته تحصیلی	کتابداری و اطلاع‌رسانی	۷۷	۷۰
	کتابداری و اطلاع‌رسانی پزشکی	۶	۵/۵
	سایر رشته‌ها	۲۷	۲۴/۵
مقطع تحصیلی	کارדانی	۴	۳/۶
	کارشناسی	۱۰۲	۹۷/۲
	کارشناسی ارشد	۴	۳/۶
سوابق کاری	زیر ۵ سال	۳۴	۳۰/۹
	۵-۱۰ سال	۳۶	۳۲/۷
	۱۰-۱۵ سال	۲۹	۲۶/۴
	۱۵-۲۰ سال	۹	۸/۲
	۲۰ سال و بیشتر	۲	۱/۸

بر اساس اطلاعات جدول ۱، بیشترین کتابداران مورد مطالعه در گروه سنی ۳۰-۳۵ سال با ۳۳/۶ درصد، بیشترین کتابداران از نظر جنسیت ۶۲/۷ درصد، از نظر رشته تحصیلی، رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی با ۷۰ درصد بیشترین و کمترین تعداد در رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی پزشکی یا ۵/۵ درصد، بیشترین تعداد در مقطع کارشناسی ۹۷/۲ درصد و بیشترین سابقه کار پاسخ‌دهندگان بین ۱۰-۵ سال با ۳۶/۷ درصد و کمترین آن با ۲۰ سال و بیشتر با ۱/۸ درصد سابقه داشتند.

جدول ۲. میانگین رتبه‌های نگرش به مدیریت

ردیف	نگرش	میانگین	میانگین رتبه‌ها
۱	من دواطلبانه اطلاعات مهم و دانش ام را با همکارانم به اشتراک می‌گذارم.	۴/۵۵۵	۳/۰۸
۲	فکر می‌کنم اگر اطلاعات و دانش با ارزشی را برای همکارانم تهیه نمایم، آنگاه، آنها هم به طور یکسان برایم همین کار را می‌کنند.	۴/۰۶۴	۲/۳۷
۳	با همکارانم در تبادل اطلاعات یا دانش تعامل دارم.	۴/۱۸۱	۲/۵۵
۴	همکارانم سعی می‌کنند مطالب شخصی‌اشان را با من به مشارکت بگذارند.	۳/۶۶۴	۲

بر اساس اطلاعات جدول ۲، بیشترین مؤلفه نگرش به مدیریت دانش در گویه «من دواطلبانه اطلاعات مهم و دانش ام را با همکارانم به اشتراک می‌گذارم.» با میانگین رتبه ۳/۰۸ و کمترین نگرش به مدیریت دانش، گویه درباره «همکارانم سعی می‌کنند مطالب شخصی‌اشان را با من به مشارکت بگذارند.» با میانگین رتبه‌ها ۲ می‌باشد. برای بررسی اینکه آیا رتبه‌های به دست آمده به لحاظ آماری با یکدیگر تفاوت معنی‌داری دارند، نتیجه آزمون فریدمن در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. نتیجه آزمون فریدمن نگرش به مدیریت

نگرش به مدیریت	آماره مقدار آزمون فریدمن	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
نگرش به مدیریت	۵۹/۶۲۰	۳	۰/۰۰۰

با توجه به جدول ۳ مقدار P آزمون فریدمن (۰/۰۰۰) از آنجایی که از سطح معنی‌داری ۰/۰۵ کمتر است، بنابراین بین مؤلفه‌های مختلف نگرش به مدیریت تفاوت معنی‌دار وجود دارد و تفکیک رتبه‌ها از هم‌دیگر انجام پذیر است.

جدول ۴. میانگین رتبه‌های اعتماد همکاران

ردیف	اعتماد همکاران	میانگین	میانگین رتبه‌ها
۱	به طور کلی به همکارانم اعتماد دارم.	۴/۰۰۹	۲/۳۵
۲	به تخصص همکارانم اعتماد دارم.	۳/۹۲	۲/۲۱
۳	وقتی با مشکل مواجه می‌شوم تمایل دارم تقاضای کمک از همکارانم نمایم.	۰/۸۷۵	۲/۷۵
۴	به طور آزاد و منظم با همکارانم ارتباط برقرار می‌کنم.	۰/۸۴	۲/۶۹

بر اساس اطلاعات جدول ۴، بیشترین اعتماد در زمینه مدیریت دانش در گویه «وقتی با مشکل مواجه می‌شوم تمایل دارم تقاضای کمک از همکارانم نمایم.» با میانگین رتبه ۲/۷۵ و کمترین اعتماد در زمینه مدیریت دانش، گویه درباره «به تخصص همکارانم اعتماد دارم» با میانگین رتبه‌ها ۲/۲۱ می‌باشد. برای بررسی اینکه آیا رتبه‌های به دست آمده به لحاظ آماری با یکدیگر تفاوت معنی‌داری دارند، نتیجه آزمون فریدمن در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵. نتیجه آزمون فریدمن برای اعتماد همکاران

سطح معنی‌داری	درجه آزادی	آماره مقدار آزمون فریدمن	اعتماد همکاران
۰/۰۰۰	۳	۲۲/۲۵۷	

با توجه به جدول ۵ مقدار P آزمون فریدمن (۰/۰۰۰) از آنجایی که از سطح معنی‌داری ۰/۰۵ کمتر است، بنابراین بین مؤلفه‌های مختلف اعتماد همکاران تفاوت معنی‌دار وجود دارد و تفکیک رتبه‌ها از هم‌دیگر قابل انجام است.

جدول ۶. میانگین رتبه‌های مشارکت

ردیف	مشارکت	میانگین	میانگین رتبه‌ها
۱	کار با مشارکت را بر کار به صورت انفرادی ترجیح می‌دهم.	۴/۱۷۲	۱/۵۵
۲	اگر انتخابی داشته باشم، کار با افراد دیگر یا به صورت گروهی را بر کار به صورت مستقل ترجیح می‌دهم.	۴/۰۶۴	۱/۴۵

بر اساس اطلاعات جدول ۶، بیشترین مؤلفه مشارکت در زمینه مدیریت دانش در گویه «کار با مشارکت را بر کار به صورت انفرادی ترجیح می‌دهم.» با میانگین رتبه ۱/۵۵ و کمترین پاداش در زمینه مدیریت دانش، گویه درباره «اگر انتخابی داشته باشم، کار با افراد دیگر یا به صورت گروهی را بر کار به صورت مستقل ترجیح می‌دهم.» با میانگین رتبه‌ها ۱/۴۵ می‌باشد. برای بررسی اینکه آیا رتبه‌های به دست آمده به لحاظ آماری با یکدیگر تفاوت معنی‌داری دارند، نتیجه آزمون فریدمن در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷. نتیجه آزمون فریدمن برای مشارکت

سطح معنی‌داری	درجه آزادی	آماره مقدار آزمون فریدمن	مشارکت
۰/۰۸۶	۱	۲/۹۵۱	

با توجه به جدول ۷ مقدار P آزمون فریدمن (۰/۰۸۶) از آنجایی که از سطح معنی‌داری ۰/۰۵ بیشتر است، بنابراین بین مؤلفه‌های مختلف پاداش تفاوت معنی‌دار وجود ندارد و تفکیک رتبه‌ها از هم‌دیگر انجام پذیر نیست.

جدول ۸. میانگین رتبه‌های سیستم پاداش

ردیف	سیستم پاداش	میانگین	میانگین رتبه‌ها
۱	احساس می‌کنم، سازمانم، کارکنان را به روش درست نظام‌های ارزیابی/پاداش بر اساس دانش‌شان و به اشتراک گذاری مطلب آماده می‌کند.	۳/۰۶۷	۱/۴۸
۲	به اشتراک گذاری دانش فردی یا گروه محور به درستی سنجش می‌شود.	۲/۹۷۱	۱/۵۲

بر اساس اطلاعات جدول ۸، بیشترین مؤلفه رتبه‌های سیستم پاداش در زمینه مدیریت دانش در گویه «به اشتراک گذاری دانش فردی یا گروه محور به درستی سنجش می‌شود» با میانگین رتبه ۱/۵۲ و کمترین پاداش در زمینه مدیریت دانش، گویه درباره «احساس می‌کنم، سازمانم، کارکنان را به روش درست نظام‌های ارزیابی/پاداش بر اساس دانش‌شان و به اشتراک گذاری مطلب آماده می‌کند» با میانگین رتبه‌ها ۱/۴۸ می‌باشد. برای بررسی اینکه آیا رتبه‌های به دست آمده به لحاظ آماری با یکدیگر تفاوت معنی‌داری دارند، نتیجه آزمون فریدمن در جدول ۹ ارائه شده است.

جدول ۹. نتیجه آزمون فریدمن برای رتبه‌های سیستم پاداش

آماره مقدار آزمون فریدمن	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	پاداش
۰/۶۴۱	۱	۰/۴۲۳	

با توجه به جدول ۹ مقدار P آزمون فریدمن (۰/۴۲۳) از آنجایی که از سطح معنی‌داری ۰/۰۵ بیشتر است، بنابراین بین مؤلفه‌های مختلف سیستم پاداش تفاوت معنی‌دار وجود ندارد و تفکیک رتبه‌ها از هم‌دیگر انجام پذیر نیست.

جدول ۱۰. میانگین رتبه‌های اشتراک دانش

ردیف	اشتراک دانش	میانگین	میانگین رتبه‌ها
۱	تمایل دارم مطالب حرفه‌ای را با همکارانم به اشتراک بگذارم.	۴/۳۰۹	۱/۵۱
۲	تمایل دارم مطالب را از همکارانم بگیرم و استفاده کنم.	۴/۲۱۸	۱/۴۹

همان‌گونه که در جدول ۱۰ مشاهده می‌شود، بیشترین مؤلفه اشتراک دانش در گویه «تمایل دارم مطالب حرفه‌ای را با همکارانم به اشتراک بگذارم.» با میانگین رتبه ۴/۳۰۹ و کمترین اشتراک دانش، گویه درباره «تمایل دارم مطالب را از همکارانم بگیرم و استفاده کنم.» با میانگین رتبه‌ها ۴/۲۱۸ می‌باشد. برای بررسی اینکه آیا رتبه‌های به دست آمده به لحاظ آماری با یکدیگر تفاوت معنی‌داری دارند، نتیجه آزمون فریدمن در جدول ۱۱ ارائه شده است.

جدول ۱۱. نتیجه آزمون فریدمن اشتراک دانش

آماره مقدار آزمون فریدمن	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	نگرش
۰/۱۴۳	۱	۰/۷۰۵	

با توجه به جدول ۱۱ مقدار P آزمون فریدمن ۰/۷۰۵ از آنجایی که از سطح معنی‌داری ۰/۰۵ بیشتر است، بنابراین بین مؤلفه‌های مختلف اشتراک دانش تفاوت معنی‌دار وجود دارد و تفکیک رتبه‌ها از هم‌دیگر انجام پذیر است.

جدول ۱۲. آزمون فرضیه‌های ۱ تا ۴

فرضیه	مؤلفه	تعداد کتابداران	ضریب همبستگی پیرسون	Df	مقدار احتمال (P)
اول	نگرش به مدیریت دانش	۱۱۰	۰/۴۱۹	۱۰۸	۰/۰۰۰
دوم	اعتماد	۱۱۰	۰/۳۵۷	۱۰۸	۰/۰۰۰
سوم	گشاده‌رویی	۱۱۰	۰/۳۶۴	۱۰۸	۰/۰۰۰
چهارم	سیستم پاداش	۱۱۰	۰/۳۰۹	۱۰۸	۰/۰۱

فرضیه اول: چون ضریب همبستگی محاسبه شده ($R=۰/۴۱۹$) با درجه آزادی $Df=۱۰۸$ و سطح اطمینان ۹۵٪ و آلفای ۵٪ از ضریب همبستگی جدول بحرانی ($R=۰/۱۹۵$) بزرگ‌تر است. بنابراین، فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود و نتیجه می‌گیریم که بین نگرش به مدیریت دانش کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران با اشتراک دانش رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم: چون ضریب همبستگی محاسبه شده ($r=۰/۳۵۷$) با درجه آزادی $df=۱۰۸$ و سطح اطمینان ۹۵٪ و آلفای ۵٪ از ضریب همبستگی جدول بحرانی ($r=۰/۱۹۵$) بزرگ‌تر است. بنابراین، فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود و نتیجه می‌گیریم که بین اعتماد کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران و همکاری آنان در اشتراک دانش رابطه وجود دارد.

فرضیه سوم: چون ضریب همبستگی محاسبه شده ($R=۰/۳۶۴$) با درجه آزادی $Df=۱۰۸$ و سطح اطمینان ۹۵٪ و آلفای ۵٪ از ضریب همبستگی جدول بحرانی ($R=۰/۱۹۵$) بزرگ‌تر است. بنابراین، فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود و نتیجه می‌گیریم که بین گشاده‌رویی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران با همکاری آنان در اشتراک دانش رابطه وجود دارد.

فرضیه چهارم: چون ضریب همبستگی محاسبه شده ($R=۰/۳۰۹$) با درجه آزادی $Df=۱۰۸$ و سطح اطمینان ۹۵٪ و آلفای ۵٪ از ضریب همبستگی جدول بحرانی ($R=۰/۱۹۵$) بزرگ‌تر است. بنابراین، فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود و نتیجه می‌گیریم که بین سیستم‌های پاداش در کتابخانه‌های عمومی استان مازندران و همکاری کتابداران در اشتراک دانش رابطه وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش، تعیین رابطه نگرش کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران به مدیریت دانش، اشتراک دانش، اعتماد، مشارکت، گشاده‌رویی است. چهار عامل اصلی از نتایج تحقیق، تعیین و تعریف شد. عوامل شامل مدیریت دانش، اعتماد، گشاده‌رویی، سیستم‌های پاداش باشد. نتایج نشان می‌دهد همه عامل‌ها دارای اثرات مهم بر اشتراک دانش بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران می‌باشند.

برای اینکه دانش با ارزش شود باید با دیگران تقسیم شود، انتقال و اشتراک می‌تواند فعال یا منفعل باشد. دانش را می‌توان با استفاده از ابزارهای مدیریت دانش در کتابخانه‌ها یا مراکز اطلاع رسانی یا از طریق تعامل شخصی انتقال داد. در واقع، کتابداران کاملاً از اهمیت تبادل دانش و مزایای آن برای خودشان آگاهند. هم‌چنین آگاهی سازمان‌های مبدأ از این فرایند از اهمیت برخوردار است.

فرضیه اول: بین نگرش به مدیریت دانش کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران با اشتراک دانش رابطه وجود دارد.

چون ضریب هم‌بستگی محاسبه شده ($r=0/419$) با درجه آزادی $df=108$ و سطح اطمینان ۹۵٪ و آلفای ۵٪ از ضریب هم‌بستگی جدول بحرانی ($r=0/195$) بزرگ‌تر است. بنابراین، فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود و نتیجه می‌گیریم که بین نگرش به مدیریت دانش کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران با اشتراک دانش رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم: بین اعتماد کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران و همکاری آنان در اشتراک دانش رابطه وجود دارد. چون ضریب هم‌بستگی محاسبه شده ($r=0/357$) با درجه آزادی $df=108$ و سطح اطمینان ۹۵٪ و آلفای ۵٪ از ضریب هم‌بستگی جدول بحرانی ($r=0/195$) بزرگ‌تر است. بنابراین، فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود و نتیجه می‌گیریم که بین اعتماد کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران و همکاری آنان در اشتراک دانش رابطه وجود دارد.

کتابداران مدیران حافظه یک سازمان هستند و آنها باید فراتر از وظایف جست‌وجو، انتخاب، سازماندهی و مدیریت اطلاعات به سمت ایجاد اعتماد حرکت کنند آنها باید از دانش به عنوان وجه برجسته کارشان استفاده کنند، کتابداران باید واجد مهارت اعتماد در به اشتراک گذاشتن دانش شان باشند. اعتماد به میزان زیادی همراه است با تبادل دانش میان کتابداران، این موضوع هماهنگ با تحقیقات قبلی در خصوص انواع سازمان‌ها است که اعتماد را به عنوان عامل اصلی تأثیر گذار بر اشتراک دانش معرفی کرده بودند. داوِنپورت، کرامر، اودل و همکاران، واثنه و همکاران، زند (Davenport, 1998; Kramer, 1999; O'Dell & Grayson, 1998; Wathne, Roos, & von Krogh, 1996; Zand, 1972) کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران با همکاری آنان رابطه وجود دارد.

۱. بین گشاده‌رویی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران با همکاری آنان رابطه وجود دارد.

چون ضریب هم‌بستگی محاسبه شده ($r=0/364$) با درجه آزادی $df=108$ و سطح اطمینان ۹۵٪ و آلفای ۵٪ از ضریب هم‌بستگی جدول بحرانی ($r=0/195$) بزرگ‌تر است. بنابراین، فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود و نتیجه می‌گیریم که بین گشاده‌رویی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران با همکاری آنان در اشتراک دانش رابطه وجود دارد.

نتایج تحقیق نشان داد که فرضیه گشاده‌رویی در اشتراک دانش از لحاظ آماری مورد حمایت قرار گرفته است. می‌توان گفت شاید تا حدی به یافته‌های عامل اعتماد، مرتبط باشد، اعتماد میان اعضاء و گشاده‌رویی در اشتراک دانش در ارتباطی تنگاتنگ و دو سویه‌اند. علاقه دو سویه بین کتابداران و ابزار برقراری ارتباط فردی باعث تقویت تبادل دانش میان آنها می‌شود.

۲. بین سیستم‌های پاداش در کتابخانه‌های عمومی استان مازندران و همکاری کتابداران در اشتراک دانش رابطه وجود دارد.

چون ضریب هم‌بستگی محاسبه شده ($r=۰/۳۰۹$) با درجه آزادی $df=۱۰۸$ و سطح اطمینان ۹۵٪ و آلفای ۵٪ از ضریب هم‌بستگی جدول بحرانی ($r=۰/۱۹۵$) بزرگ‌تر است. بنابراین، فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود و نتیجه می‌گیریم که بین سیستم‌های پاداش در کتابخانه‌های عمومی استان مازندران و همکاری کتابداران در اشتراک دانش رابطه وجود دارد. سیستم پاداش نیز از عامل‌های مهم اثر گذار بر تبادل دانش است. ایرل و لایبویتز (Earl, 2001; Liebowitz, 1999) ایجاد سیستم‌های پاداش مناسب و مؤثر می‌تواند باعث تشویق اشتراک دانش شود. پاداش‌های خاص در فرهنگ‌های مختلف و در سازمان‌های مختلف متفاوت است. در اینجا نیز سیستم پاداش مناسب برای تشویق کتابداران در تبادل اطلاعاتشان ضروری است. می‌توان بیان کرد کتابداران به پاداش‌های غیر قابل لمس نظیر کاهش دوره‌ها، مرخصی و کمک‌های مالی بها می‌دهند. آگاهی و بهبود از چنین سیستم‌های پاداش رقابت‌های علمی کتابداران را افزایش می‌دهد و امکان توسعه استراتژی‌های مهم در آینده را فراهم می‌سازد.

مطابق با یافته‌ها پیشنهادها زیر ارائه می‌گردد:

- اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان مازندران با برگزاری سمینارها، کارگاه‌های آموزشی، و دیگر جلسات گروهی کوچک جهت تبادل ایده‌ها، نظرات و دانش، این امکانات را برای کتابداران خود فراهم سازند؛
- برگزاری ادورای کارگاه‌های ویژه کتابداران در باره مدیریت دانش، اعتماد، گشاده رویی و سیستم‌های پاداش؛
- برگزاری آزمون‌های مجازی؛
- برگزاری کارگاه‌های پروپوزال نویسی توسط کتابداران ارشد و دکتری و سایر حرفه‌مندان برای کتابداران؛
- توانمندسازی کتابداران از طریق مطالعه‌های مستقل.

منابع

- Al-Hawamdeh, Suliman. (2002). Knowledge management: re-thinking information management and facing the challenge of managing tacit knowledge. *Information Research*, 8(1), 8-1.
- Choo, Chun Wei, & Bontis, Nick. (2002). *The strategic management of intellectual capital and organizational knowledge*: Oxford University Press.
- Davenport, Thomas H. (1998). Putting the enterprise into the enterprise system. *Harvard business review*, 76(4).
- Davenport, Thomas H, & Pruzak, Laurence. (2000). *Working knowledge: How organizations manage what they know*: Harvard Business Press.
- Drucker, Peter Ferdinand. (1988). *The coming of the new organization*. Harvard Business Review
- Earl, Michael. (2001). Knowledge management strategies: toward a taxonomy. *J. of Management Information Systems*, 18(1), 215-242.
- Hassan Larijani, H, & Noori, Asl. (2009). Feasibility of knowledge management presentation in public libraries of east Azarbayjan. *Epistemology*, 2(25), 73-80. [in Persian].
- Holm, Jeanne. (2001). *Capturing the spirit of knowledge management*.
- Husted, K., Minbaeva, D. , & Michailova, S. (2005). *Knowledge sharing and organizational performance: the role of extrinsic and intrinsic motives*. Paper presented at the 8th International Human Resource
- Ipe, Minu. (2003). Knowledge sharing in organizations: a conceptual framework. *Human Resource Development Review*, 2(4), 337-359.
- Kang, Ming, & Kim, Yeongho. (1999). *Development of knowledge flow diagram for intraorganizational knowledge-sharing enhancement*. Paper presented at the Proceedings of the conference of Korea society of management information System.
- Kazemi Joghatab, H. (2001). *Role of trust in scientific organizations and some of effective factors on it* Tabriz University, Tabriz. [in Persian].

- Khatamian Far, P., & Parirokh, M. (2009). A Survey Research On Knowledge Sharing Repositories In Astan Quds Library Organization And Its Compatibility With Nonaka & Takeuchi Model For Knowledge Sharing. *Library And Information Science*, 12(1), 223-246 [in Persian].
- Koenig, S. A., Dobson, P., Longin, E., Michalec, D., Gerstner, T., & Taylor, J. (2007). Internet-based knowledge management database for children and adults with epilepsy: a possible model project for evidence-based medicine in the future. *Seizure*, 16(8), 703-708.
- Kramer, R. M. (1999). Trust and distrust in organizations: emerging perspectives, enduring questions. *Annu Rev Psychol*, 50, 569-598.
- Kwok, Sai Ho, & Gao, Sheng. (2005). Attitude towards knowledge sharing behavior. *Journal of Computer Information Systems*, 46(2).
- Lajvardi, SJ, & Khanbabaee, A. (2006). The survey of facilitator factors of knowledge management in working groups: case study in Agricultural Bank. *Journal of Knowledge Management*, 20(6), 97 [in Persian].
- Liebowitz, J. (1999). Key ingredients to the success of an organization's knowledge management strategy. *Knowledge and Process Management*, 6(1), 37-40.
- Lin, H. . (2006). Impact of organizational support on organizational intention to facilitate knowledge sharing. *Knowledge Management Research & Practice*, 4(1), 26-35.
- Lu, L., Leung, K., & Koch, P. . (2006.). Managerial knowledge sharing: The role of individual, interpersonal, and organizational factors. *Management and Organization Review*, 2(1), 15-41.
- Nonaka, Ikujiro, & Takeuchi, Hirotaka. (1996). The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation. *Long Range Planning*, 29(4), 592.
- O'Dell, Carla, & Grayson, C Jackson. (1998). If only we knew what we know. *California management review*, 40(3), 154-174.
- Parirokh, M, & Khatamian Far, P. (2006). The role and function of organizational culture and leadership in enhancing knowledge sharing among reference librarians in academic libraries: a case study Studies in education. *psychology*, 7(1), 105-127. [in Persian].
- Parirokh, M, & Khatamian, P. (2008). *How implementation of knowledge management can make a difference in libraries: a case study of KM practice in Astan Quds Library Organization*. Paper presented at the World Congress of Muslim Librarian & Information Scientists 25th -27th November 2008 Putra World Trade Center.
- Parirokh, M.; Daneshgar, F., & Fattahi, R. (2008). Identifying knowledge-sharing requirements in academic libraries. *Library review*, 57(2), 107-122.
- Parirokh, Mehri, & Khatamianfar, P. (2008). A Survey Research on Knowledge Sharing Repositories in Astan Quds Library Organization and its Compatibility with Nonaka & Takeuchi Model for Knowledge Sharing Library And Information Science Winter, 10((4) 40), 177-212. [in Persian].
- Petrash, Gordon. (1996). Managing knowledge assets for value. Paper presented at the Knowledge-Based Leadership Conference.
- Prahalad, Coimbatore K, & Hamel, Gary. (2006). The core competence of the corporation *Strategische Unternehmensplanung—Strategische Unternehmensführung* (pp. 275-292): Springer.
- Rahnavard, F.A, & Khavandkar, J. (2009). The impact of knowledge sharing on The success in outsourcing IT services. *Information Technology Management*, 1, 49-64. [in Persian].
- Sallis, Edward J, & Jones, Gary. (2002). Knowledge management in education: enhancing learning & education: Psychology Press.
- Seonghee, Kim, & Boryung, Ju. (2008). An analysis of faculty perceptions: Attitudes toward knowledge sharing and collaboration in an academic institution. *Library & Information Science Research*, 30(4), 282-290.
- Skyrme, D. (1997). Knowledge management: making sense of an oxymoron. *Management Insights*, 22.
- Von Krogh, Georg, Ichijo, Kazuo, & Nonaka, Ikujiro. (2000). Enabling knowledge creation: How to unlock the mystery of tacit knowledge and release the power of innovation: Oxford university press.
- Wathne, Kenneth, Roos, Johan, & von Krogh, Georg. (1996). *Towards a theory of knowledge transfer in a cooperative context*. London: Sage Publications
- White, T. (2004). Knowledge management in an academic library case study: KM within Oxford University Library Services (OULS).

- Yu, Martin YC, Wilkins, Linda, & Ma, Will WK. (2004). *Developing an instrument for measuring knowledge sharing attitudes*. *Innovations through information technology*, ed. M. Khosrow-Pour, 272-275.
- Zand, Dale E. (1972). Trust and managerial problem solving. *Administrative science quarterly*, 229-239.

