



سال پنجم، شماره سوم - پاییز ۱۳۹۸ شماره پیاپی ۱۶

SCIENCES AND TECHNIQUES OF
INFORMATION MANAGEMENT
Vol. 5, No. 3, AUTUMN 1398
OCT/2019

بررسی موانع ساختاری و تکنولوژیکی استقرار مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان*

محسن حاجی زین العابدینی^۱

منصور کوهی رستمی^۲

نگار موری بختیاری^۳

(صفحات ۱۳۱-۱۵۴)

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر شناسایی موانع ساختاری و تکنولوژیکی استقرار مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان است.

روش‌شناسی: در پژوهش حاضر از روش پیمایشی توصیفی استفاده شده است. جامعه‌ی آماری شامل ۲۳۰ نفر از مسئولین کتابخانه‌های عمومی، رؤسای شهرستان‌ها و کارشناسان ستادی کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان بودند. نمونه‌ی آماری براساس جدول کرجسی مورگان تعداد ۱۴۰ نفر محاسبه شد. جهت توزیع پرسشنامه از نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بررسی موانع تکنولوژیکی و ساختاری مدیریت دانش بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از روش‌های تحلیل عامل اکتشافی، آزمون تی تک نمونه‌ای و فریدمن استفاده شد.

یافته‌ها: براساس نتایج تحلیل عامل اکتشافی، ۵ عامل تکنولوژیکی، ساختار سازمانی، تخصیص منابع، سنجش و ارزیابی و اشتراک‌گذاری دانش از مهم‌ترین موانع تکنولوژیکی و ساختاری استقرار مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان شناسایی شدند. وضعیت این عامل‌ها در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان در وضعیت نامناسبی قرار دارند. نتایج آزمون فریدمن نشان داد که موانع تکنولوژیکی مهم‌ترین مانع استقرار مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان هستند.

نتیجه‌گیری: تمامی شاخص‌های مورد بررسی در این تحقیق، نقش تأثیرگذاری در عدم توفیق مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان دارند. برای استقرار موفقیت‌آمیز مدیریت دانش، مدیران این سازمان بایستی نسبت به رفع این موانع اقدام کنند.

کلیدواژه‌ها: مدیریت دانش، کتابخانه‌های عمومی، خوزستان، تکنولوژی.

* تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۶/۱۶؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۵/۳۰.

۱. استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران. zabedini@gmail.com

۲. استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران (نویسنده مسئول)

M.Rostami@scu.ac.ir

۳. کارشناس ارشد، علم اطلاعات و دانش‌شناسی، کارشناس مسئول امور کتابخانه‌های اداره کل

nmb_moori@yahoo.com

کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان، ایران.

مقدمه و بیان مسأله

کتابخانه‌ها به عنوان دروازه‌هایی به سوی تعاملات اجتماعی و فکری در جوامع و سازمان‌ها عمل می‌کنند (رابرتسون و ریز، ۱۹۹۹). از آنجایی که منابع دانشی متعددی را در خود جای می‌دهند، این دروازه‌ها با چالش‌های متعددی روبرو هستند. این منابع دانشی شامل، مجلات الکترونیکی، پایگاه‌های پیوسته، وب‌سایت‌های تخصصی و دیگر منابع دیجیتال هستند که پرداختن به مسایل و چالش‌های کاربران توسط کتابداران را بسیار مشکل می‌سازد. کتابخانه‌ها و کتابداران نیاز به طیف وسیعی از اطلاعات و راه‌حل‌های به‌هنگام دارند. خلق اطلاعات در اشتراک دانش نهفته و اشتراک دانش مبتنی بر بنیادهای خلق اطلاعات است (رابرت، ۲۰۰۹). به عقیده نانوکا و تاکه اوچی (۱۹۹۵) خلق دانش بایستی به عنوان فرایندی در نظر گرفته شود که از طریق آن دانش افراد به عنوان بخشی از پایگاه دانش سازمان تقویت و درونی می‌شود. از این نظر، میزان زیادی از دانش سازمانی در سطح فردی انباشته و مدیریت می‌گردد (استابلز و جارونپا، ۲۰۰۱). کارکنان سازمان دانشی را دریافت، ذخیره و اصلاح می‌کنند که آنها در فعالیت‌های کاری روزانه‌شان مورد استفاده قرار می‌دهند (لم، ۲۰۰۰). بنابراین، دانش از طریق تعامل بین کتابداران در سطوح مختلف و در کتابخانه‌ها خلق و به اشتراک گذاشته می‌شود. به عبارتی می‌توان گفت، کتابخانه‌ها نمی‌توانند بدون افراد و گروه‌ها دانش خلق کنند، و دانش احتمالاً تأثیر

محدودی بر فعالیت‌های سازمانی دارد، مگر اینکه دانش افراد با دیگر افراد و گروه‌ها به اشتراک گذاشته شود.

در این شرایط، دانش و اشتراک دانش بین کتابداران به شدت مهم و ضروری می‌باشد. به ویژه، با توسعه محیط وب، اشتراک دانش در کتابخانه بسیار حیاتی شده است. از آنجا که کتابداران روزانه با شرایط و مشکلات فراوانی روبرو هستند، آنها نیازمند انواع مختلف دانش در زمینه تخصصی و عمومی می‌باشند. در کتابخانه‌ها، دانش صریح درون سازمان نیز جمع‌آوری می‌شود، مثل گزارشات، رساله‌ها، وقت‌های ملاقات و غیره. یا از منابع خارجی مثل کتاب‌ها، پایگاه‌های اطلاعاتی مقالات، گزارشات، اطلاعات دولتی و غیره بدست می‌آیند. از طرف دیگر دانش ضمنی، در کارمندان ارشد و متخصص بواسطه داشتن دانش در مورد رویکردها، قوانین و مقررات نهفته است، که دانش مدون نشده در بین کتابداران می‌باشد (ویجتانگی، ۲۰۰۲). بنابراین، هر دو نوع دانش (ضمنی و آشکار) به عنوان منابع دانشی مهم در نظر گرفته می‌شوند که کتابخانه بایستی به صورت مناسبی آنها را مدیریت کند (اجیفروک، ۲۰۰۳).

در دنیای متغیر قرن ۲۱، سازمان‌ها در پی ابزارهایی برای بقاء و ماندگاری هستند. مدیریت دانش یکی از ابزارهایی است که می‌تواند سازمان‌ها را به این هدف رهنمون سازد. مدیریت دانش فرایندی است که به سازمان‌ها در یافتن، انتخاب، سازماندهی و انتشار اطلاعات مهم کمک کرده و تخصصی است که برای فعالیت‌هایی از قبیل حل مسأله، یادگیری پویا و استنتاج ضروری می‌باشد (احمدی، نیک‌روش و مهرپور، ۲۰۱۶). اگرچه مفهوم مدیریت دانش از بخش‌های تجاری ظهور پیدا کرد، اما امروزه روش‌های آن در حوزه سازمان‌های خدماتی، عمومی و علمی نیز به کار گرفته می‌شود. به مرور زمان صاحب‌نظران و متخصصان کتابداری و علم اطلاعات نیز بر اهمیت مدیریت دانش در انواع کتابخانه‌ها تأکید کرده‌اند. بگونه‌ای که بخش مدیریت دانش به عنوان یک بخش جداگانه از سال ۲۰۰۳ به ایفلا اضافه شد. براساس تعریف ایفلا، مدیریت دانش فرایند خلق (تولید و

کاربرد (بکارگیری) و استفاده مجدد (تبدیل) دانش سازمانی بگونه‌ای است که سازمان را قادر می‌سازد به اهداف و مقاصدش دست یابد (ایفلا، ۲۰۰۹). بررسی متون مدیریت دانش در کتابداری و علم اطلاعات نیز نشان می‌دهد که بکارگیری مدیریت دانش منتهی به بهبود عملکرد سازمان، موفقیت اقتصادی در بازار کار، خلاقیت سازمانی، اثربخشی عملیاتی، کیفیت محصولات و خدمات و تاب‌آوری اقتصادی خواهد شد (استوارت و همکاران، ۲۰۰۰؛ ویج، ۱۹۹۹؛ صراف‌زاده، ۲۰۰۵).

کتابخانه‌های عمومی یکی از نهادهای اصلی فرهنگی و اجتماعی جامعه هستند که نقش مهمی در رشد و اعتلای سطح فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی ایفا می‌کنند. کتابخانه‌های عمومی کشور به دلیل گستردگی جغرافیایی در تمامی مناطق روستایی و شهری، تنوع زبانی، قومی، تحصیلی، جنسی و سنی فراوان کاربران و مراجعه‌کنندگان، در اختیار داشتن منابع اطلاعاتی و دانشی متنوع و کتابداران تحصیل کرده برای بهبود عملکرد، رقابت با رقبای، تاب‌آوری اقتصادی و اثربخشی خدمات نیازمند استقرار نظام مدیریت دانش هستند. بنابراین، توجه به مدیریت دانش و برنامه‌ریزی اصولی برای اجرای موفق مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی، شرایطی را بوجود می‌آورد تا این کتابخانه‌ها علاوه بر حیات مستمر در محیط پیچیده رقابتی، بتوانند خود را نیز با تغییرات، خواست و نیاز کاربران هماهنگ سازند. به عقیده کاستاگیولاس (۲۰۱۲) در شرایط پر تغییر محیطی، کتابخانه‌های عمومی به عنوان عضوی از جامعه، دست کم از دو جهت به مدیریت دانش نیاز دارند: اول آنکه، آنها ایجادکننده‌ی سرمایه فکر مهمی برای جوامع به شمار می‌روند. دوم، کتابخانه‌های عمومی از سرمایه فکری ایجاد شده و دارایی‌های دانشی به منظور ارائه خدمات بهتر استفاده می‌کنند (رجوعی، عربشاهی و مغانی، ۱۳۹۵).

با این وجود، اجرای موفق مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی، نیازمند عواملی است که بتواند تمام فعالیت‌های کتابخانه را نظام بخشد. صرفاً تلاش در جهت پیاده‌سازی مدیریت دانش نمی‌تواند تضمینی برای رسیدن به منافع متصور آن باشد. تغییر در سازمان،

حوزه‌ها است. به بیانی دیگر، موفقیت در پیاده‌سازی مدیریت دانش نیازمند آن است که با ارزیابی وضع موجود از نظر فرهنگ و عامل انسانی، فن آوری اطلاعات، ساختار و فرایندها از میزان آمادگی کتابخانه برای بکارگیری موفقیت‌آمیز مدیریت دانش شناخت داشته باشیم.

مدیریت دانش، یک الگوی سازمانی میان رشته‌ای است که با تمام ابعاد سازمان از فن آوری اطلاعات گرفته تا فرهنگ در ارتباط است. تحلیل میزان تناسب مولفه‌های سازمان با ابعاد مدیریت دانش و رفع موانع، به منظور افزودن به سرعت و قوت پردازش دانش در سرتاسر سازمان، اقدامی شایان توجه است. مهم‌ترین عوامل سازمانی که در بیشتر تحقیقات به چشم می‌خورد عبارتند از فرهنگ، ساختار، فناوری اطلاعات و منابع انسانی (محمدی فاتح، شرفی‌نژاد و دهبان، ۱۳۹۳). موفقیت مدیریت دانش مسأله‌ای پیچیده است و باید به عواملی توجه شود که بر آن اثرگذارند و با آن رابطه دارند. در واقع کلید درک موفقیت یا شکست مدیریت دانش در سازمان، شناخت و ایجاد شرایط و بستر مناسب برای اجرای مؤثر مدیریت دانش و فرآیندهای آن است (رابینز، ۱۳۷۸). صاحب‌نظران مدیریت دانش مثل دانپورت و پروساک، پروبست، و ... عواملی که بستر لازم را برای اجرای نظام مدیریت دانش فراهم می‌آورند و فقدان آنها مانع از استقرار مدیریت دانش می‌شوند را در چهار گروه عمده جای داده‌اند که عبارتند از: ۱- عوامل فردی و انسانی، ۲- عوامل ساختاری و درون سازمان، ۳- عوامل فرهنگی ۴- عوامل فنی و تکنیکی (رجایی، کوهی رستمی، فاضلی و مقتدایی، ۱۳۹۴).

ساختار مناسب برای مدیریت دانش، عمدتاً از نوع منعطف و مسطح است. فناوری اطلاعات و منابع انسانی هم در تعامل با یکدیگر، محور اصلی مدیریت دانش در سازمان های دانش‌بنیان تلقی می‌شوند. شاید به همین دلیل است که مدیریت دانش جایگاهی ویژه در متون و ادبیات مدیریت برای خود باز کرده و صاحب‌نظران امر را به توسعه‌ی فنون و راهکارهای مرتبط به سوی خود کشانده است. توسعه‌ی فن-آرری اطلاعات و ارتباطات

قرار داده است که برای ادامه حیات می‌بایست در پی یافتن ابزارها و راهکارهای نوین متناسب با شرایط حاکم باشند (محمدی فاتح، ۱۳۹۰).

با کمی دقت در ماهیت سازمان‌های دولتی خواهیم دید که طی چند سال آینده، بخش اعظمی از کارمندان دولت بازنشسته خواهند شد. مشخصاً تعداد زیادی از این افراد از مدیران و متخصصان رشته‌های مختلف هستند و در اختیار گرفتن، تسهیم و استفاده از دانش این افراد قبل از بازنشسته شدن یکی از مخاطرات و مشکلات اصلی دولت‌ها خواهد بود. این دغدغه در محیط‌های فرهنگی از جمله کتابخانه‌های عمومی نیز به خوبی مطرح شده است. علاوه بر این آنچه باعث شده است که مدیریت دانش مورد توجه کتابخانه‌های عمومی قرار گیرد و آنها را نیز نیازمند بهره‌گیری از مدیریت دانش می‌کند عبارتند از بهره‌وری بیشتر از سرمایه انسانی، یادگیری کارآمدتر و مؤثرتر کارکنان، رضایت‌مندی مشتریان و کارکنان، پیش‌گیری از تکرار اشتباهات، کاهش دوباره کاری‌ها، صرفه‌جویی در وقت، برانگیختن انگیزه و خلاقیت و نوآوری و غیره (منصوری، ۱۳۸۵).

در استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان، شناخت اینکه چطور و چگونه موانع مختلف جریان دانش بر پیشرفت آن اثر می‌گذارد و همچنین شناخت اینکه چگونه رقابتی شما می‌تواند در محیط رقابتی برنده باشند، مهم است. از این رو، ارزیابی موانع و مشکلاتی که سازمان‌ها ممکن است در حین استقرار مدیریت دانش با آن مواجه شوند، برای سازمان بسیار مهم و حیاتی است. بدیهی است که استقرار مدیریت دانش در گرو رفع موانع و فراهم آوردن بسترهای لازم در هر چهار حوزه‌ای است که در سطور بالا به آنها اشاره شد. پژوهش حاضر، در راستای محدود کردن منطقی دامنه‌ی پژوهش، عوامل ساختاری و تکنولوژیکی استقرار مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان را مورد بررسی و ارزیابی قرار داده است.

در استان خوزستان در حال حاضر ۲۲۵ کتابخانه عمومی نهادی و مشارکتی با ۴۹۸ نیروی انسانی به ۱۶۴۵۶۴ عضو در حال ارائه خدمات فرهنگی و اجتماعی هستند. با توجه به

کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان به شدت احساس می‌شود. کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان برای اینکه بتوانند با دنیای در حال تغییر سازگاری یابند، از عهده این تغییرات و تحولات برآیند، خود را به عنوان یک سازمان پیش‌رو در ارائه خدمات متنوع فرهنگی، آموزشی، علمی و پژوهشی پایدار نگه دارند، و مهارت‌ها و نگرش‌های تازه‌ای در کتابداران ایجاد کنند، ناگزیر از حرکت به سمت مدیریت دانش هستند. لذا، پژوهش حاضر در پی پاسخ به این سوال است که کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان برای استقرار موفقیت‌آمیز مدیریت دانش با چه موانع ساختاری و تکنولوژیکی مواجه هستند؟

چارچوب نظری

دیدگاه‌ها و نظریه‌های مختلفی درباره مراحل اجرای مدیریت دانش و بسترها و موانع استقرار آن ارائه شده است که در این پژوهش، با توجه به اهداف تحقیق، از دیدگاه‌های نوناکا و تاکه اوچی، پروبست و همکاران و رادینگ، برای تدوین چارچوب نظری مورد استفاده قرار گرفته که به تشریح آنها می‌پردازیم.

ب. نظریه نوناکا و تاکه اوچی

نوناکا و تاکه اوچی به دو نوع دانش اشاره می‌کنند و بین آنها تمایز قائل می‌شوند. دانش ضمنی و دانش صریح، این دو دانش در واقع دو روی یک سکه‌اند و مجموعه‌ی دانش را شکل می‌دهند. دانش ضمنی در نظریه این اندیشمندان تجربیات، مهارت‌ها، آموزش‌ها و تحصیلات را در برمی‌گیرد. این دانش نقشی کلیدی را در مدیریت دانش بازی می‌کند. چالش اصلی مدیریت دانش نیز تبدیل هرچه بیشتر دانش ضمنی به دانش صریح است. آنها معتقدند که آنچه باعث رشد سازمان می‌گردد، جریان دانش است، چرا که دانش را کد و ایستای نمی‌تواند موفقیت سازمان را تضمین کند. این جریان از تعامل دو نوع دانش آشکار و پنهان به وجود می‌آید و چرخه حیات دانش سازمان را شکل می‌دهد.

(تبدیل دانش ذهنی به ذهنی)، برونی سازی (ذهنی به عینی)، ترکیب عینی به عینی و درونی سازی (عینی به ذهنی) است (پازوکی و حاجی زین العابدینی، ۱۳۹۶).

نوناکا و تاکه اوچی در سال ۱۹۹۵، چهار مرحله تبدیل دانش را معرفی کردند:

۱- جامعه پذیری: تبدیل دانش ضمنی به دانش ضمنی از طریق مشارکت در تجربیات.

۲- درونی کردن (دانش عملیاتی): تبدیل دانش ضمنی به دانش صریح.

۳- ترکیب: تبدیل دانش صریح به دانش صریح.

۴- برونی کردن (دانش مفهومی): تبدیل دانش صریح به دانش ضمنی (الوانی، ۱۳۸۲).

۲- نظریه مدیریت دانش و موانع استقرار آن از نظر پروبست و همکاران

یکی از کامل ترین مدل های ارائه شده برای اجرای مدیریت دانش در سازمان ها، مدل سنگ بنای مدیریت دانش است که توسط پروبست و همکاران وی طراحی شده است. در این مدل مدیریت دانش به صورت چرخه ای پویا در نظر گرفته شده که در چرخش دائم می باشد. مراحل اجرای این مدل شامل هشت مرحله و متشکل از دو چرخه بیرونی و درونی است. در هر مرحله با موانعی روبرو است که سازمان ها می بایست قبل از اجرای مدیریت دانش این موانع را شناسایی و مرتفع کنند.

الف. چرخه بیرونی

ب. تعیین هدف های دانش: هدف های مدیریت دانش باید از هدف های اصلی سازمان نشأت گرفته و در سه سطح اهداف تجویزی، راهبردی و عملیاتی مشخص شوند (پروبست و رامهارد، ۱۹۹۸، نقل در رجایی و همکاران، ۱۳۹۴). یکی از موانع شناسایی دانش، بی اطلاعی از مهارت های کارکنان سازمان است.

۲ - ارزیابی دانش: نحوه رسیدن به هدف های معین و استفاده از نتایج آن به عنوان

ب. چرخه درونی

- ۱- شناسایی دانش: دانش بیرونی عبارت است از تجزیه و تحلیل و شرح دانش محیطی. مدیریت دانش اثربخش، بایستی شفافیت را در مقوله کارایی درونی و بیرونی تضمین کند.
 - ۲- کسب دانش: بسیاری از شرکت‌ها قسمت قابل توجهی از دانش خود را از منابع بیرونی وارد می‌کنند. یکی از موانع کسب دانش، عدم استفاده از ابزارهای مناسب کسب دانش است (پروست و رامهارد، ۲۰۰۰ نقل در رجایی و همکاران، ۱۳۹۴).
 - ۳- توسعه دانش: توسعه دانش سنگ بنایی بوده که مکمل فرآیند کسب دانش است، تمرکز اصلی آن بر روی ایجاد مهارت‌های جدید، محصولات جدید، ایده‌های بهتر و فرآیندهای کارا تر می‌باشد. رد کردن ایده‌های خوب توسط فرهنگ و ساختار موجود، بزرگ‌ترین مانع توسعه دانش در سطح سازمان است.
 - ۴- اشتراک و توزیع دانش: در این مرحله پیش شرط‌های اساسی عبارتند از تقسیم قابلیت‌های افراد در محدوده توزیع و اشتراک دانش، تحلیل چگونگی انتقال دانش از فرد به گروه در سازمان.
 - موانع اشتراک دانش: فرهنگ سازمانی و عدم وجود اعتماد در سازمان، ساختار سازمانی غیر منعطف و سلسله مراتبی، نبود مشوق‌های دانش‌مدار و مکانیسم‌های ارزشیابی، اشتراک و توزیع دانش را دشوار می‌سازد (همان).
 - ۵- بکارگیری دانش: مفهوم کلی مدیریت دانش، کسب اطمینان از این مسئله است که دانش موجود در یک سازمان به صورت مؤثر و پُر باری به نفع کل سازمان بکار گرفته می‌شود.
- در این مرحله نیز موانع متعدد ساختاری و روانشناختی وجود دارند که استفاده افراد از دانش را کند می‌سازند از جمله:

۱- موانع فرهنگی: علاوه بر سستی و رخوت عمومی که افراد را به ادامه شیوه‌های کهنه و عادی متمایل می‌سازد؛ اغلب قواعد پنهانی وجود دارند که استفاده از دانش ناشناخته را مانع می‌شوند.

۲- مدیریت: اقدامات مدیریتی که متغیرهای ساختاری و فرهنگی را هدف قرار می‌دهند و به کارکنان کمک می‌کند تا از دانش جدید استفاده کنند، افراد باید تشویق شوند تا نسبت به شیوه‌های فعلی نگرشی اساسی داشته باشند.

۶- نگهداری دانش: سازمان‌ها برای نگهداری دانش باید حداقل بر سه فرآیند پایه تسلط داشته باشند. اولاً، باید از میان بسیاری از رویدادها، اشخاص و فرآیندها آن‌هایی را انتخاب کنند که ارزش نگهداری دارند. ثانیاً، باید قادر باشند که تجربه‌ی خود را به یک شکل مناسب ذخیره کنند و باید تضمین کنند که حافظه سازمانی روزآمد می‌شود.

ب. نظریه مدیریت دانش و موانع استقرار آن از نظر رادینگ

رادینگ نیز فرآیند مدیریت دانش را بر پایه‌ی چهار مرحله‌ی در اختیار گرفتن، ذخیره‌سازی، پردازش و انتقال، طراحی کرده است و عوامل زیر را از جمله موانع استقرار مدیریت دانش می‌داند:

عدم حمایت مدیریت سطح بالا: اگر مدیریت سطح بالا با قدرت در حرف، عمل و رفتار از مدیریت دانش حمایت نکند، هر تلاشی در زمینه مدیریت دانش خدشه‌دار خواهد شد.

نبود سیستم‌های انگیزشی برای همکاری و مشارکت کارکنان: مدیریت دانش مستلزم میزانی از تمایل به همکاری مشارکتی در سازمان‌ها از طریق طراحی سیستم‌های انگیزشی و پاداش‌دهی به کارکنان و مدیران است (رادینگ، ۱۳۸۳).

مقاومت کارکنان: بزرگ‌ترین مانع وقتی روی می‌دهد که از کارکنان خواسته شود دانش خود را با دیگران به اشتراک بگذارند. در این صورت مقاومت محتمل است و هر

تمایل به اعتماد: مدیران باید به کارکنان اطمینان دهند که دانش و دارایی با ارزش آنها در راستای موفقیت خودشان بکار گرفته می‌شود و از دارایی‌های دانشی آنها سوء استفاده نمی‌شود. مدیران باید محیطی را به وجود آورند که رفتار توأم با اعتماد مورد تشویق، حمایت و شناسایی قرار گیرد و مهمتر از همه پاداش داده شود.

مقاومت مدیران میانی: توانمندسازی کارکنان بدون استثناء مدیریت میانی را تهدید می‌کند. قرار دادن دانش در دستان کارکنان و دادن اقتدار به آنها جهت تصمیم‌گیری و اقدام مستقل براساس آن دانش و به دست آوردن پاداش جهت موفقیت و ساخت و ایجاد دارایی‌های دانش، برای مدیران میانی کلاسیک خیلی خوشایند و آرام‌بخش نخواهد بود. چراکه دستیابی به اطلاعات نقش مدیران میانی را به عنوان واسطه‌ها و تصفیه‌کنندگان اطلاعات دچار هراس می‌کند، به همین منوال مدیریت دانش نیز نقش مدیران میانی را به عنوان خط‌مقدم تصمیم‌گیران دارای اختیار تهدید می‌کند (رادینگ، ۱۳۸۳).

اهداف پژوهش

پژوهش حاضر اهداف زیر را دنبال می‌کند:

- شناسایی موانع تکنولوژیکی استقرار مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان،
- شناسایی موانع ساختاری استقرار مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان،
- شناسایی مهم‌ترین موانع ساختاری و تکنولوژیکی استقرار مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان.

پرسش‌های پژوهش

الف. موانع تکنولوژیکی استقرار مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان

- ب. موانع ساختاری استقرار مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان کدامند؟
- ۳- مهم‌ترین موانع ساختاری و تکنولوژیکی استقرار مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان کدامند؟

روش‌شناسی

در پژوهش حاضر از روش پیمایشی استفاده شده است. از لحاظ معیار کاربرد نیز این تحقیق از نوع کاربردی می‌باشد، چراکه نتایج آن می‌تواند مورد استفاده‌ی نهادهای تصمیم‌گیرنده قرار گیرد. جامعه آماری شامل ۲۳۰ نفر از مسئولین کتابخانه‌های عمومی، رؤسای شهرستان‌ها و کارشناسان ستادی کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان است. نمونه آماری براساس جدول کرجسی مورگان تعداد ۱۴۰ نفر محاسبه شد. جهت توزیع پرسشنامه از نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. در نهایت ۱۵۰ پرسشنامه توزیع و ۱۴۶ پرسشنامه برگشت داده شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بررسی موانع تکنولوژیکی و ساختاری مدیریت دانش (نوری، ۱۳۸۷) بود. این پرسشنامه دارای ۴۰ گویه در طیف لیکرت بوده است. پایایی این پرسشنامه‌ها در پژوهش نوری (۱۳۸۷) محاسبه و ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۸۵ به دست آمد. در این پژوهش نیز آلفای کرونباخ این پرسشنامه‌ها ۰/۸۷ به دست آمد که نشان می‌دهد ابزارهای گردآوری داده‌ها از پایایی خوبی برخوردار هستند. برای تعیین روایی پرسشنامه از آزمون کمو و کرویت بارتلت استفاده شد که در ادامه گزارش خواهد شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های تحلیل عامل اکتشافی، آزمون تی تک نمونه‌ای و فریدمن استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

اطلاعات جمعیت‌شناختی

کارشناسی، ۳۰/۱ درصد کارشناسی و بالاتر هستند. از نظر سابقه کاری ۶۳ درصد زیر ۵ سال، ۲۵/۳ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۱۱/۶ درصد نیز بیش از ۱۰ سال سابقه کار دارند.

جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی نمونه پژوهش

مشخصات فردی	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۵۸
	زن	۸۸
	کل	۱۴۶
تحصیلات	کاردانی	۲۱
	کارشناسی	۸۱
	ارشد و بالاتر	۴۴
	کل	۱۴۶
سابقه کار	زیر ۵ سال	۹۲
	۵ تا ۱۰ سال	۳۷
	۱۰ سال و بالاتر	۱۷
	کل	۱۴۶

قبل از استفاده از روش تحلیل عامل اکتشافی لازم بود که ضرایب همبستگی نمرات بین سوالات پرسشنامه بررسی و از بالا بودن آن اطمینان حاصل شود. همان‌گونه که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود با توجه به بالا بودن ضریب همبستگی بین سوال‌های پرسشنامه که در نتایج آزمون «کایرز-مایر-اولکین» و آزمون «کرویت بارتلت» نشان داده شده است، می‌توان نتیجه گرفت که انجام تحلیل عامل اکتشافی بر روی این پرسشنامه‌ها قابل توجیه است.

جدول ۲. آزمون کایرز اولکین و بارتلت

آزمون کمو	آزمون کرویت بارتلت	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
۰/۹۲	۶۱۶۰/۹۸	۷۸۰	۰/۰۰۱

پرسش اول پژوهش شناسایی موانع ساختاری و تکنولوژیکی مدیریت دانش بود. پس از اطمینان از پیش فرض های مذکور، کار انجام تحلیل عامل اکتشافی بر روی پاسخ های آزمودنی ها و بر روی ۴۰ سوال پرسشنامه انجام شد. با توجه به اطلاعات اولیه حاصل از تحلیل گویه های پرسشنامه، تعداد ۵ عامل اولیه به عنوان ملاک پیشین برای استخراج و اکتشاف عامل ها به نرم افزار داده شد. سپس، امکان استفاده از روش چرخش متعامد «واریماکس» یا چرخش واریماکس بررسی شد که کدامیک مناسب تر است. نتایج نشان داد که انجام چرخش واریماکس مناسب تر می باشد. جدول ۳ عامل های استخراج شده به همراه مقدار ویژه، درصد واریانس تبیین شده و واریانس تراکمی تبیین شده به وسیله هر کدام از این عامل ها را نشان می دهد. تحلیل عامل نهایی به استخراج ۵ عامل منجر گردید که این ۵ عامل در مجموع ۷۱/۴۹ درصد از واریانس کل پرسشنامه را تبیین می کنند. این عدد نشان دهنده قدرت تبیین کنندگی بسیار خوب پرسش های پرسشنامه است.

جدول ۳. مؤلفه های استخراج شده بعد از تحلیل عاملی پرسشنامه

استخراج بعد از چرخش واریماکس			جمع مجذور استخراج اولیه			عوامل
درصد درصد	درصد واریانس	کل	درصد درصد	درصد واریانس	کل	
۴۷/۵۱	۲۸/۵۶	۲/۱۲	۶۷/۵۸	۶۷/۵۸	۴/۷۳	تکنولوژیکی
۱۸/۹۵	۱۸/۹۵	۶/۲۵	۶۰/۱۱	۶۰/۱۱	۱۹/۸۴	ساختار سازمانی
۳۷/۵۱	۱۸/۵۶	۶/۱۲	۶۴/۶۷	۴/۵۶	۱/۵۰	تخصیص منابع
۵۵/۰۶	۱۷/۵۵	۵/۷۹	۶۸/۲۱	۳/۵۳	۱/۱۷	سنجش و ارزیابی
۷۱/۴۹	۱۶/۴۳	۵/۴۲	۷۱/۴۹	۳/۲۹	۱/۰۸	اشتراک گذاری دانش

جدول شماره ۴، عامل های استخراج شده، گویه های مرتبط به آن و نیز ضرایب آلفای کرونباخ را که برای بررسی پایایی نمرات آزمون های فاع به کار رفته، نشان می دهد.

(۷ گویه)، عامل دوم، ساختار سازمانی (۷ گویه)، عامل چهارم، تخصیص منابع (۵ گویه)، عامل چهارم، سنجش و ارزیابی (۱۳ گویه) و عامل پنجم، اشتراک گذاری دانش (۶ گویه).

جدول ۴. سؤالات مرتبط با هشت عامل و ضرایب آلفای کرونباخ آزمون‌های فرعی

مولفه	نام ویژگی مورد سنجش	تعداد گویه	شماره گویه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
اول	تکنولوژی	۷	Q1, q2,q3,q4,q5,q6,q7	۰/۸۸
دوم	ساختار سازمانی	۷	Q8,q10,q12,q15,q16,q17,q18	۰/۹۰
سوم	تخصیص منابع	۵	Q9,q13,q37,q19,q20	۰/۹۱
چهارم	سنجش و ارزیابی	۱۳	Q11,q14,q21,q22,q23,q24,q25,q26,q27,q28 Q29,q31,q32,q33,q34	۰/۹۲
پنجم	اشتراک گذاری دانش	۶	Q30,q35,q36,q38,q39,q40	۰/۸۹

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان در جدول شماره ۵ ارائه شده است. نتایج نشان می‌دهد که میانگین به دست آمده برای هر پنج عامل کمتر از ۳ بوده و همه شاخص‌ها در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار هستند. به عبارت دیگر، موانع تکنولوژیکی، ساختار سازمانی، تخصیص منابع، سنجش و ارزیابی و اشتراک گذاری اطلاعات در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان مورد تأیید قرار گرفت. بنابراین، کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان برای استقرار مدیریت دانش با موانع تکنولوژیکی و ساختاری روبرو هستند.

جدول ۵. نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای مربوط به موانع مدیریت دانش

شاخص	فراوانی میانگین	انحراف معیار	سطح معنی داری	درجه آزادی t	فاصله اطمینان ۰/۹۵	
					حد پایین	حد بالا
تکنولوژی	۱۴۶	۲/۴۷	۱/۱۵	۰/۰۰۱	۲۵/۸۰	۲/۲۸
ساختار سازمانی	۱۴۶	۲/۳۳	۰/۹۷	۰/۰۰۱	۲۹/۰۸	۲/۱۸
تخصیص منابع	۱۴۶	۲/۳۴	۱/۰۵	۰/۰۰۱	۲۷/۰۹	۲/۱۸
سنجش و ارزیابی	۱۴۶	۲/۲۰	۰/۹۶	۰/۰۰۱	۲۷/۴۸	۲/۰۳

اکنون پس از تأیید موانع تکنولوژیکی و ساختاری مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی، جهت به دست آوردن رتبه اهمیت هر یک از شاخص‌های استخراج شده و اولویت‌بندی آنها، از آزمون فریدمن استفاده شد، که نتیجه آن در جدول شماره ۶ قابل مشاهده است و شامل میانگین رتبه و اولویت شاخص مورد نظر می‌باشد. موانع تکنولوژیکی با میانگین رتبه ۳/۵۵ به عنوان مهم‌ترین عامل و در اولویت اول قرار دارد و سایر ابعاد به ترتیبی است که در جدول شماره ۶ ارائه شده که دارای اهمیت هستند و در اولویت‌های بعدی قرار دارند. نتیجه این آزمون با مقدار کای اسکور ۱۰/۵۵ در سطح کمتر از ۰/۰۰۱ معنی‌دار است.

جدول ۶. نتایج آزمون فریدمن جهت اولویت‌بندی موانع استقرار مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان

شاخص	میانگین رتبه	رتبه
تکنولوژی	۳/۵۵	اول
ساختار سازمانی	۳/۵۴	دوم
تخصیص منابع	۳/۵۳	سوم
اشتراک‌گذاری دانش	۳/۴۶	چهارم
سنجش و ارزیابی	۳/۱۹	پنجم
Sig.= ۰/۰۰۱	df= ۵	Chi-Square= ۱۰/۵۵

نتیجه‌گیری

مدیریت دانش یکی از فاکتورهای کلیدی می‌باشد که موفقیت هر سازمانی را تعیین می‌کند. مطالعات متعددی در حوزه مدیریت دانش انجام گرفته است که نشان می‌دهند عوامل متعددی به عنوان موانع استقرار مدیریت دانش عمل می‌کنند، که برای سازمان‌های فرهنگی همچون کتابخانه‌های عمومی نیز عمومیت دارند.

تحقیق حاضر با هدف بررسی موانع ساختاری و تکنولوژیکی استقرار مدیریت دانش

کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان جهت استقرار مدیریت دانش با موانع ساختاری و تکنولوژیکی روبرو هستند. نتایج پژوهش روالی (۲۰۰۰) حاکی از آن است که وضعیت دانشگاه‌های کانادا از نظر وجود زیرساخت فن آوری اطلاعات مناسب، اما از نظر اصلاح ساختار سازمانی و نظام پاداش‌دهی در وضعیت نامناسبی برای استقرار نظام مدیریت دانش قرار دارند. ریژ (۲۰۰۵) کمبود پشتیبانی تکنولوژیکی و محافظت بی‌درنگ از سیستم‌های مدیریت دانش ادغام شده و عدم آموزش در زمینه آشنایی با سیستم‌ها و فرآیندهای جدید را مهم‌ترین موانع استقرار مدیریت دانش می‌داند. جنکس و زاخاروا (۲۰۰۶) عوامل مؤثر در موفقیت مدیریت دانش را زیرساخت فن آوری اطلاعات مطلوب، ادغام این زیرساخت‌ها در فرایندهای کاری روزانه و ساختار وسیع دانش سازمانی می‌دانند. فتح‌اللهی و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که دانشگاه اصفهان از نظر دو عامل ساختار و فرایندها و زیرساخت‌های فن آوری اطلاعات آمادگی استقرار مدیریت دانش را ندارد. رجایی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی نشان دادند که کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان از نظر عوامل درون سازمانی نظیر عدم اعتقاد مدیران، نبود نظام انگیزشی و ساختار سلسله‌مراتبی غیر منعطف، آمادگی استقرار نظام مدیریت دانش را ندارند.

نتایج آزمون تحلیل عامل اکتشافی، ۵ عامل مهم مربوط به موانع ساختاری و تکنولوژیکی استقرار مدیریت دانش را شناسایی کرد که عبارتند از: موانع تکنولوژی، موانع ساختار سازمانی، موانع تخصیص منابع، موانع اشتراک‌گذاری دانش، موانع سنجش و ارزیابی.

همچنین نتایج نشان داد که وضعیت نامناسب هر پنج عامل در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان مشهود است، به عبارت دیگر هر ۵ عامل در عدم استقرار مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان نقش مهمی دارند. نتایج آزمون فریدمن نیز نشان داد که موانع تکنولوژیکی در اولویت این عوامل است. نتایج این پژوهش همچنین با پژوهش‌های عبدالله و دیگران (۲۰۰۸)، تیان و همکاران (۲۰۰۹)، صادقی (۱۳۸۷)، تاجمیر

از جمله نکاتی که می‌بایست در مدیریت دانش مدنظر قرار گیرد، توجه به نقش فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات به عنوان یک ابزار کارساز و ضروری برای تحقق اهداف مدیریت دانش در سازمان است. فن-آوری اطلاعات یکی از عوامل ارتباط دهنده بین بخش‌های مختلف سازمان و زمینه‌ساز انتقال دانش است. اما علی‌رغم اهمیت فن‌آوری‌های اطلاعاتی در استقرار مدیریت دانش، نتایج نشان داد که در بین عوامل بررسی شده، موانع مربوط به فن‌آورهای اطلاعاتی از مهم‌ترین موانع استقرار مدیریت دانش به شمار می‌روند. از موانع تکنولوژیکی استقرار مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان می‌توان به عدم استفاده مؤثر از فناوری‌های نوین اطلاعاتی برای اتصال افراد به منابع داخلی و بیرونی سازمان، عدم استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی جهت اشتراک‌گذاری اطلاعات بین پرسنل و عدم وجود پایگاه دانش سازمانی برای استفاده کارمندان اشاره کرد. جنیکس و الفمن (۲۰۰۴). در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که یکی از بسترهای مهم موفقیت مدیریت دانش زیرساخت فنی منسجم شامل شبکه‌ها، پایگاه‌های اطلاعاتی، مخازن دانش و کامپیوترها، خبرگان سیستم‌های مدیریت دانش است. مائو، لیو، ژانگ و دنگ (۲۰۱۶) که به بررسی نقش فن‌آوری اطلاعات در مدیریت دانش پرداختند، به این نتیجه رسیدند که سه عامل فن‌آورانه یعنی زیرساخت فنی، نیروی انسانی فنی و روابط فنی بر استقرار مدیریت دانش در سازمان‌های چینی مؤثر هستند. دامغانیان، زراعی و روزبان (۱۳۹۲) نیز نشان دادند که فن‌آوری اطلاعات بر استقرار مدیریت دانش در شرکت ملی حفاری تأثیرگذار است. یکی دیگر از موانع مهم سازمانی بر سر راه استقرار مدیریت دانش عوامل ساختاری هستند. نتایج این پژوهش نیز نشان داد که کتابخانه‌های عمومی برای استقرار موفقیت‌آمیز مدیریت دانش با موانع ساختاری روبرو هستند. مدیریت دانش، خواسته‌های جدیدی بر بخش‌های مختلف از جمله ساختار سازمان تحمیل می‌کند. شاید یکی از دلایل عدم موفقیت استقرار مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان، ساختار سلسله‌مراتبی و نظام متمرکز است، چراکه ساختارهای سلسله‌مراتبی و غیر منعطف نمی‌توانند

لازم برخوردار باشد تا ارتباطات به مرزهای تیمی، بخشی و حتی سازمانی محدود نشود و امکان برقراری ارتباط با محیط بیرون از سازمان برای کارکنان به سادگی مقدر باشد و به عبارتی جنبه غیررسمی ساختار سازمانی، نقش مهمی در توسعه تعاملات ایفا می‌نماید. چنین ارتباطی امکان دستیابی به دانش گروه‌های خارج از سازمان را میسر می‌سازد. روالی (۲۰۰۰) نیز به این نتیجه رسید که استقرار مدیریت دانش مستلزم اصلاح ساختار سازمانی و نظام پاداش‌دهی مناسب است. فجیو، ارداز و لویز (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی موانع استقرار مدیریت دانش در بخش آموزش عمومی اسپانیا پرداختند. آنها چهار عامل ویژگی‌های خلاقیت، ویژگی‌های کارکنان، ویژگی‌های شغلی و عوامل سازمانی را مورد بررسی قرار داده و به شواهدی از وجود هر چهار مانع استقرار مدیریت دانش رسیدند. ربیعی و معالی (۱۳۹۱) نیز نشان دادند که مراکز آموزش عالی فاقد ساختار سازمانی مناسب برای استقرار مدیریت دانش هستند. محمدی فاتح و همکاران (۱۳۹۳) نیز نشان دادند که رسمی‌گرایی و بوروکراسی اداری از مهم‌ترین موانع استقرار مدیریت دانش در دانشگاه افسری امام علی (ع) هستند. نتایج پژوهش رجایی و همکاران (۱۳۹۴) نیز نشان داد که کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان به واسطه نظام سلسله مراتبی غیرمنعطف آمادگی لازم جهت استقرار مدیریت دانش را ندارند.

نتایج پژوهش حاضر نیز نشان داد که چهار عامل استخراج شده از موانع ساختاری یعنی ساختار سازمانی، تخصیص منابع، اشتراک‌گذاری دانش، سنجش و ارزیابی در کتابخانه‌های عمومی با مشکل روبرو است. در ساختار سازمانی فضایی برای استقرار مدیریت دانش وجود ندارد، چراکه در استراتژی سازمان مدیریت دانش جایگاهی نداشته و سازمان از شکل‌گیری ساختارهای غیررسمی حمایت نمی‌کند، و اهداف و فرایندهای سازمان به محض استخدام توجیه و تبیین نمی‌شود. تخصیص منابع مادی و معنوی از جمله تخصیص منابع برای ایجاد سیستم‌های اطلاعاتی و تخصیص منابع برای سنجش دوره‌ای کارکنان و سیستم‌ها برای استقرار مدیریت دانش صورت نمی‌پذیرد. همچنین معیارهای

است. در نهایت اشتراک گذاری دانش در ساختار سازمانی کتابخانه‌های عمومی جایگاهی ندارد. نتایج آزمون فریدمن نیز نشان داد که از بین این چهار عامل، ساختار سازمانی در اولویت قرار دارند.

پیشنهادهای پژوهش

با توجه به عوامل شناسایی شده در تحلیل عامل اکتشافی می‌توان برای بهبود عوامل، پیشنهادها را ذیل را ارائه کرد.

الف. پیشنهادهاى مربوط به عوامل تکنولوژیکی

- تهیه نرم‌افزارهای آموزش الکترونیکی به تناسب کار و تخصص افراد از طریق بسترسازی محیط مجازی و بسته‌های آموزشی ویژه برای استفاده از آن در محیط خارج از سازمان.
- نیازسنجی نسبت به نرم‌افزارهای مدیریت دانش موجود در بازار و خرید آنها.
- ایجاد زیرساخت‌های ارتباطی به منظور سرعت تبادل اطلاعات در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان.
- استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی در انتشار دانش.

ب. پیشنهادهاى مربوط به عوامل ساختاری

- اعزام کتابداران و کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان به دوره‌های آموزشی مدیریت دانش مانند تجربه‌نگاری، سازمان یادگیرنده، اکتساب دانش ذهنی خبرگان و غیره.
- تدوین برنامه آموزشی مدیریت دانش در سطوح مختلف کتابخانه‌های عمومی شامل: کارشناسان ستادی، روسای شهرستان تا کتابداران کتابخانه‌ها.
- استفاده از نتایج حاصل از شاخص‌های ارزیابی عملکرد دانشی افراد در آموزش و

- ارائه پاداش به رفتار مطلوب در جهت مدیریت دانش (ارائه ایده‌های جدید، تسهیم دانش و ...).
- تخصیص منابع کافی برای تشویق و استقرار مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان.
- دادن آزادی عمل و ارائه تشویق به کارکنان در خصوص خلق، تسهیم و بکارگیری دانش.
- تهیه و تنظیم شاخص‌های سنجش مدیریت دانش با توجه به اهداف کتابخانه‌های عمومی.
- اصلاح ساختار عمودی و سلسله مراتبی و ایجاد یک ساختار تخت در کتابخانه های عمومی استان خوزستان.

منابع

۱. الوانی، س.م. (۱۳۸۲). خط‌مشی دانش‌آفرین؛ ضرورت بقاء سازمان‌های امروز. مجلس و پژوهش، ۱۰(۴): ۳۵-۴۵.
۲. پازوکی، ف.؛ حاجی‌زین‌العابدینی، م. (۱۳۹۶). به‌کارگیری استاندارد توصیف و دسترسی به منبع (RDA) در عملیاتی‌سازی مدیریت دانش ب‌اساس مدل نوناکا و تاکه‌اوچی. مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، ۱۹(۲۴): ۶۱-۷۶.
۳. تاجمیر ریاحی، ح.؛ اسمعیلی‌اتویی، س. (۱۳۹۱). شناسایی و رتبه‌بندی موانع و عوامل تسهیل‌کننده مدیریت دانش در دانشکده‌های حسابداری و مالی (رویکرد تحلیل سلسله مراتب گروهی). دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱(۳): ۱۲۹-۱۴۱.
۴. دامغانیان، ح.؛ زراعی، ع.؛ روزبان، ف. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر تکنولوژی بر مدیریت دانش با میانجیگری توانمندسازی در شرکت ملی حفاری ایران. مدیریت فناوری اطلاعات، ۵(۴): ۸۵-۱۰۲.
۵. رایینز، ا.پ. (۱۳۷۸). مبانی رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۶. رادینگ، آ. (۱۳۸۳). مدیریت دانش، موفقیت در اقتصاد جهانی مبتنی بر اطلاعات. ترجمه محمدحسین لطیفی. تهران: سمت.
۷. رجایی، م.ص.؛ کوهی‌رستمی، م.؛ فاضلی، ع.؛ مقتدایی، ف. (۱۳۹۴). بررسی موانع درون سازمانی مؤثر بر استقرار مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان. مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، ۲۱(۱۴): ۹۴-۱۲۳.
۸. رجوعی، م.؛ عربشاهی، م.؛ مغانی، ح. (۱۳۹۵). رابطه متغیرهای طراحی ساختار سازمانی و اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۲۲(۱): ۳۱-۵۲.
۹. صادقی، ف. (۱۳۸۷). موانع استقرار مدیریت دانش در سازمان‌ها. برق، ۱۴۳: ۱۷-۲۸.
۱۰. محمدی فاتح، ا. (۱۳۹۰). مدیریت دانش در محیط کار پست مدرن. در: مجموعه مقالات چهارمین کنفرانس ملی مدیریت دانش. تهران: کنفرانس ملی مدیریت دانش.
۱۱. محمدی فاتح، ا.؛ شرفی‌نژاد، ن.؛ دهبان، ا. (۱۳۹۳). روندهای جدید در مدیریت دانش. تهران: نشر نیاز دانش.
۱۲. منصوری، ش. (۱۳۸۵). عوامل تعیین‌کننده فرهنگ سازمانی. صنعت خودرو، ۱۰۲: ۳۱-۴۲.
۱۳. نوری، ر. (۱۳۸۷). تبیین شاخص‌های شناسایی موانع مدیریت دانش در سازمان‌های پژوهشی. فرهنگ مدیریت، ۴(۱۷): ۱۳۱-۱۵۶.

References

1. Abdullah, R.; Jaafari, A.; Abdullah, S. & Sura, S. (2008). An Empirical Study of Knowledge Management System Implementation in Public Higher Learning Institution. *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security*, 8 (1):281-290.
2. Ahmady, G.A.; Nikooravesh, A. & Mehrpour, M. (2016). Effect of organizational culture on knowledge management based on Denison model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 230: 387-395.
3. Ajiferuke, I. (2003). Role of information professionals in KM programs: Empirical evidence from Canada. *Informing Science Journal*, 6: 247-57.

5. Damghanian, H.; Zarie, A. & Roozban, F. (2013). The Effect of Information Technology on Knowledge Management by Empowerment Mediating in National Iranian Drilling Company. *Journal of Information Technology Management*, 5(4): 85-102. [In Persian]
6. Fathollahi, B.; Afsharzanjani, E. & Nozari, D. (2010). Is the University of Isfahan ready for implementing knowledge management?. *Faslnameh-National Library*, 21(3): 6-20.
7. Feijoo, H.M.P.; Ordaz, M.G. & López, F.J.M. (2015). Barriers for the implementation of knowledge management in employee portals. *Procedia Computer Science*, 64: 506-513.
8. IFLA (2009). Knowledge management section. *Knowledge Management Newsletter*, 4. (Accessed on 07.05.2018), <http://archive.ifla.org/VII/s47/pub/KM-Newsletter4.pdf>.
9. Jennex, M.E. & Olfman, L. (2004, January). Assessing knowledge management success/effectiveness models. In: *System Sciences, 2004. Proceedings of the 37th Annual Hawaii International Conference on* (pp. 10-pp). IEEE.
10. Jennex, M.E. & Zakharova, I. (2006). Culture, context, and knowledge management. *International Journal of Knowledge Management*, 2(2): I-IV.
11. Lam, A. (2000). Tacit knowledge, organizational learning and societal institutions: An integrated framework. *Organization Studies*, 21(3), 487-513.
12. Mansoori, S. (2006). Factors Determining Organizational Culture. *Automotive Industry Monthly*, 102, 31-42. [In Persian]
13. Mao, H.; Liu, S.; Zhang, J. & Deng, Z. (2016). Information technology resource, knowledge management capability, and competitive advantage: the moderating role of resource commitment. *International Journal of Information Management*, 36(6):1062-1074.
14. Mohammad Fateh, A. (2011). Knowledge management in the postmodern workplace. Tehran: National Knowledge Management Conference. [In Persian]
15. Mohammad Fateh, A.; Sharifi Nejad, N. & Dahban, I. (2014). New trends in knowledge management. Tehran: Niaz Danesh Publishing. [In Persian]
16. Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). The knowledge creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation. New York: Oxford University Press, NY.
17. Nouri, R. (2008). The explanation of indexes knowledge creation barriers in the research Organizations. *Organizational Culture Management*, 6(17): 131-156. [In Persian]
18. Pazooki, F. & Haji Zeinolabedini, M. (2017). Implementing Resource Description and Access (RDA) in Knowledge Management Systems (based on Nonaka & Takeuchi Knowledge Spiral Model). *Journal of Library and Information Science Studies*, 24(19):61-76. [In Persian]
19. Rabiee, A. & Maali, M. (2012). The Effect of Protection of Intellectual Property Rights on Brain Drain from Selected Developing Investigating Infrastructural Barriers in Knowledge Management Implementation and Proposing an Improvement Model in Higher Education. *Science and Technology Policy*, 5(1): 1-16. [In Persian]
20. Radding, A. (2007). Knowledge management, success in the global information-based economy (M. H. Latifi, Trans.). Tehran: Samt. [In Persian]
21. Rajaei, M.S.; Koohi rostami, M.; Fazeli, A. & Moghtadaei, F. (2015). Investigating the organizational barriers affecting the implementation of Knowledge Management in Khuzestan Public Libraries. *Journal of Library and Information Science Studies*, 21(14): 94-123. [In Persian]
22. Riege, A. (2005). Three-Dozen Knowledge Sharing Barriers Managers must consider. *Journal of Knowledge Management*, 9 (3): 18-36.
23. Robbins, S. P. (1999). Foundations of Organizational Behavior (A. Parsaein & M. Arabi, Trans.). Tehran: Office of Cultural Research. [In Persian]
24. Robert, C.A. (2009). Annotation for knowledge sharing in a collaborative environment. *Journal of Knowledge Management*, 13 (1): 111-119.
25. Robertson, S. & Reese, K. (1999). A virtual library for building community and sharing Knowledge. *International Journal of Human-Computer Studies*, 51: 663-685.
26. Rojuee, M.; Arabshahi, M. & Moghani, H. (2016). Relationship between Dimensions of Organizational Structure and Knowledge Management Implementation in Public Libraries of Mashhad. *Research on Information Science & Public Libraries*, 22(1): 31-52. [In Persian]
27. Rowley, J. (2000). Is Higher education ready for knowledge Management? *The International Journal of Educational Management*, 14 (7): 325-333.