تعامل انسان و اطلاعات. جلد ششم، شماره سوم (پاییز ۱۳۹۸): ۱۱۶-۱۰۱
http://hii.khu.ac.ir
مقاله اصیل پژوهشی

بررسی وضعیت فعالیت‌های دانشی کتابداران کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی استان کرمانشاه در ابعاد فردی و سازمانی

***صالح رحیمی:** استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران(نویسنده مسول) s.rahimi@razi.ac.ir
مختار رستمی: کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران
امین زارع: استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

چکیده

دریافت: ۱۳۹۷/۱۲/۱۳
پذیرش: ۱۳۹۸/۰۲/۰۴

زمینه و هدف: با توجه به اهمیت فعالیت‌های دانشی، هدف این مطالعه تعیین وضعیت فعالیت‌های دانشی درابعاد فردی وسازمانی میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی وعمومی استان کرمانشاه است.

روش پژوهش: پژوهش حاضر از نوع کاربردی و به روش پیمایشی است. برای گردآوری داده‌ها، از پرسشنامه هوانگ استفاده شده است، که پس از اعتباریابی میان نمونه پژوهشی توزیع گردید. حجم نمونه براساس فرمول کوکران ۱۷۰ نفر تعیین گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار اس‌پی‌اس‌اس انجام شده است.

یافته‌ها: بیشترین میانگین فعالیت‌های دانشی در ابعاد فردی مربوط به مؤلفه‌ی جذب دانش و کمترین مربوط به انتشار دانش و در ابعاد سازمانی بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه‌ی یکپارچه‌سازی دانش و کمترین مربوط به مؤلفه‌ی توسعه دانش بود. درخصوص مقایسه وضعیت فعالیت‌های دانشی درابعاد فردی و سازمانی بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی (به‌جز موانع دانش) تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. میانگین نمره دیدگاه کتابداران مورد مطالعه درخصوص وضعیت فعالیت‌های دانشی درابعاد سازمانی نسبت به فعالیت‌های دانشی درابعاد فردی به‌طورمعنی‌داری بیشتر است. وضعیت فعالیت‌های دانشی درابعاد فردی و سازمانی درکتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی درحد مطلوبی قرار دارد.

نتیجه‌گیری: با توجه به پائین بودن میانگین رتبه مؤلفه‌های انتشار و توسعه دانش، ضروری است تا مسئولان کتابخانه‌ها، با برگزاری همایش‌ها و سمینارهای مرتبط با حوزه شغلی و استفاده از مشوق‌های ترغیبی، زمینه حضور کتابداران در فعالیت‌های اجتماعی و نشر افکار و ایده‌های آن‌ها را مهیا و برنامه‌های آموزشی منظمی را جهت کسب دانش تجربی نیروهای تازه استخدام شده اجرا و حدود وظایف شغلی آن‌ها را تعریف و با استفاده از نیروهای مجرب به تشریح منابع آموزشی و پایگاه‌های اطلاعاتی مربوط به کتابخانه اهتمام ورزند.

کلیدواژه‌ها: دانش سازمانی، دانش فردی، فعالیت دانشی، کتابخانه‌های دانشگاهی و عمومی، مدیریت دانش.

تعارض منافع: گزارش نشده است.
منبع حمایت کننده: حامی مالی نداشته است.

شیوه استناد به این مقاله

APA: Rahimi, S., Rostami, M., Zare, A., (2019). Investigating Public and Academic Librarians' Knowledge Activities of Kermanshah in Terms of Individual and Organizational Dimensions *Human Information Interaction*. 6(3); 101-116.(Persian)

Vancouver: Rahimi S, Rostami M, Zare A. Investigating Public and Academic Librarians' Knowledge Activities of Kermanshah in Terms of Individual and Organizational Dimensions. *Human Information Interaction*. 2019; 6(3): 101-116. (Persian)

انتشار مجله تعامل انسان و اطلاعات با حمایت مالی دانشگاه خوارزمی انجام می‌شود.
انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 3.0 صورت گرفته است.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-03]
[DOR: 20.1001.1.24237418.1398.6.3.4.3]

Human Information Interaction. Vol. 6, No. 3 (Fall 2019):101-116
http://hii.khu.ac.ir
Original Article

Investigating Public and Academic Librarians' Knowledge Activities of Kermanshah in Terms of Individual and Organizational Dimensions

***Saleh Rahimi:** Faculty Member, Knowledge and Information Studies Department, Razi University, Kermanshah, Iran (Corresponding author) s.rahimi@razi.ac.ir
Mokhtar Rostami: MA of Knowledge and Information Studies, Razi university, Kermanshah, Iran
Amin Zare: Faculty Member, Knowledge and Information Studies Department, Razi University, Kermanshah, Iran

Received: 04/03/2019 Accepted: 24/04/2019

Abstract

Background and Aim: Bearing in mind the importance of knowledge activities, the purpose of this study is to determine the status of knowledge activities in individual and organizational dimensions amongst academic and public librarians in Kermanshah province.

Methods: Survey method is applied. Data was collected by Huang questionnaire, which was distributed among the 170 librarians selected as sample. Sample size was determined by Cochran's formula. Data was analyzed by descriptive and inferential statistics.

Results: Findings Showed that the highest average of knowledge activities in individual dimensions is correlated to the component of knowledge absorption and the lowest is related to knowledge diffusion and in organizational dimensions. Also, the highest average is related to the component of knowledge integration and the lowest is tied in the component of knowledge breadth. There was no significant difference between public and academic librarians (except for knowledge barriers) in comparing the status of knowledge activities in individual and organizational dimensions. The average score of the studied librarians regarding the status of knowledge activities in organizational dimensions is significantly higher than knowledge activities in individual dimensions. The status of knowledge activities in individual and organizational dimensions in public and academic libraries is at a desirable level.

Conclusion: Due to the low average of knowledge obstacles and knowledge breadth in comparison with other components, it is urgent that library managers hold seminars and conferences and encourage the librarians to take part in those programs and help them share their ideas and thoughts. The managers should also organize educational programs with the help of experienced librarians that help the novice librarians in regard with knowledge acquisition, job responsibilities, educational resources and library databases.

Keywords: Organizational Knowledge, individual knowledge, knowledge activity, public and university libraries, knowledge management.

Conflicts of Interest: None
Funding: None.

How to cite this article

APA: Rahimi, S., Rostami, M., Zare, A., (2019). Investigating Public and Academic Librarians' Knowledge Activities of Kermanshah in Terms of Individual and Organizational Dimensions *Human Information Interaction*. 6(3); 101-116.(Persian)

Vancouver: Rahimi S, Rostami M, Zare A. Investigating Public and Academic Librarians' Knowledge Activities of Kermanshah in Terms of Individual and Organizational Dimensions. *Human Information Interaction*. 2019; 6(3): 101-116. (Persian)

The journal of *Human Information Interaction* is supported by Kharazmi University, Tehran, Iran.
This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-03]
[DOR: 20.1001.1.24237418.1398.6.3.4.3]

مقدمه

رشد سریع دانش به‌عنوان مهمترین دارائی فکری سازمان‌ها در طول دهه گذشته باعث ایجاد اندیشه‌ای نو در حوزه فعالیت‌های فکری سازمان‌ها، با نام مدیریت دانش شده است. امروزه برخورداری از اطلاعات و دانش روزآمد، به موقعیتی استوار برای ادامه حیات فردی و اجتماعی تبدیل شده و حتی توان رقابت در بازار منوط به کسب و توسعه دانش فردی و سازمانی است، تا جائی‌که دانش، بخشی از سرمایه تلقی شده است. مدیریت دانش فرآیندی است که سازمان‌ها با به کارگیری آن، به تولید ثروت یا ایجاد ارزش بر اساس دارائی‌های فکری و دانشی خود می‌پردازند (اسمیت و مور[1]، ۲۰۰۴). دانش، مجموعه‌ای از اهداف، شیوه‌های مناسب، ادراک‌ها و بینش‌هاست که از طریق تجربه و آموزش به دست می‌آید و مهارت‌ها و شایستگی‌های فردی را در برمی‌گیرد که در شرایط روزافزون اقتصادی و پیشبرد فناوری، عدم اطمینان و پیچیدگی، عاملی کلیدی به شمار می‌آید (بارسلو والنزوئلا، کاریلو ویلافانا، پرز سولترو و سانچس اشمیتز[2]، ۲۰۱۶). به عقیده بات[3] (۲۰۰۱)، برای اجرای مدیریت دانش، سازمان‌ها باید محیط مشارکت، همکاری، اشتراک، تبادل و انتقال دانش را ایجاد کنند و این مهم از طریق تعامل بین فناوری، مهارت‌ها و انسان میسر است.

از سال ۱۹۹۰ به بعد مدیریت دانش به شکل فزآینده‌ای در سازمان‌ها مورد توجه قرار گرفته و تأثیر دانش در سازمان‌هایی با ساختار خدماتی نسبت به سازمان‌های تولیدی بیشتر و ملموس‌تر است. کتابخانه‌ها نیز به‌عنوان سازمانی خدماتی و غیرانتفاعی، مانند سایر سازمان‌ها بدون دانش نمی‌توانند خدمات خود را سامان دهند و به‌عنوان نظامی زنده و پویا به حیات خود ادامه دهند، در نتیجه نیازمند پیاده‌سازی اصول مدیریت دانش هستند (داونپورت و پروساک[4]، ۱۳۷۹). با ورود فناوری‌های نوین، تغییرات وسیعی پیرامون محیط کتابخانه‌ها رخ داده است. بنابراین، کتابخانه‌ها برای ارائه بهتر خدمات و برآورده ساختن مطلوب نیاز جامعه، نیازمند همسویی با تغییرات رخ داده هستند. از سویی دیگر، کمبود نیروی انسانی و بودجه، تغییر نوع نگرش مسئولان نسبت به کتابخانه‌ها و ورود تفکر نوین در عرصه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، کتابخانه‌ها را با چالش‌های فراوانی مواجه ساخته است. در این راستا استفاده از مدیریت دانش ابزار مناسبی برای رفع مشکلات و کسب دانش لازم جهت انجام فعالیت‌ها و نیازها است. بنابراین، لازم است مدیران، رابطه میان مشکلات با نیازها و دانش را درک کرده و با استفاده از فرصت‌ها و امکانات، به ارائه راه‌حلی مناسب برای پاسخ‌گویی به نیازهای دانشی بپردازند. مدیریت دانش، فرآیندی است که کتابخانه‌ها از طریق آن می‌توانند در کنار سایر روش‌ها، برای ارائه خدمات بهتر و رویارویی با چالش‌های موجود، بهره گیرند (پریرخ، ۱۳۸۲).

لذا در ادامه مطالب، بر مباحث فعالیت دانشی و کارکنان دانشی تمرکز شده است. دانش به‌عنوان نیروی محرکهٔ پیشبرد کارها در سازمان موجب شده است که مدیران به جای تکیه بر توان بدنی کارکنان به قدرت دانش در سازمان تاکید کنند. در چنین شرایطی، خلق و ایجاد دانش در سازمان به تنهایی نمی‌تواند راهکاری برای دستیابی به اهداف و ماموریت‌های سازمان باشد، درواقع دانش ایجاد شده باید در بدنهٔ سازمان به گردش درآمده و به تمامی سطوح انتقال یابد (عبدی و صفایی، ۱۳۹۳).

دراکر[5] (۱۹۵۹) مفهوم کارکنان دانشی[6] را به‌عنوان افرادی که با منابع نامشهود سروکار دارند مطرح نمود. کتابداران به‌عنوان کارکنان دانشی و مشارکت‌کنندگان در اجرای فعالیت‌های دانشی باید با این دید به مدیریت دانش نگاه کنند که کتابخانه‌ها به‌عنوان سازمانی خدماتی و غیرانتفاعی دارای دانش فردی و سازمانی است که این دانش باید مدیریت شود. اگر کتابداران به‌خوبی با برنامه‌های مدیریت دانش آشنا باشند و آن را در کتابخانه‌ها عملی سازند با مدیریت و استفاده صحیح از منابع دانشی موجود در کتابخانه، ضمن غلبه برچالش‌ها و مشکلات کتابخانه می‌توانند زمینه توسعه عملکرد کتابخانه، بهبود کیفیت خدمات و رضایت کاربران را فراهم سازند (محمودی، دیانی و پریرخ، ۱۳۹۲).

هوآنگ[7] (۲۰۱۴)، در تشریح فعالیت‌های دانشی در ابعاد فردی پنج مؤلفه‌ی کسب[8]، جذب[9]، اشتراک[1]، انتقال[2] و انتشار

[1] Smits & Moor
[2] Barcelo-Valenzuel, Carrillo-Villafana, Perez-Soltero&Sanchez-Schmitz
[3] Bhatt
[4] Davenport & Prusak
[5] Drucker
[6] Knowledge Workers
[7] Huang
[5] Knowledge acquisition
[6] Knowledge absorption

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-03]
[DOR: 20.1001.1.24237418.1398.6.3.4.3]

دانش[3] و در ابعاد سازمانی سه مؤلفه‌ی رشد[4]، یکپارچه‌سازی[5] و توسعه دانش[6] را مطرح نموده است. به عقیده وی، در کنار مؤلفه‌های ابعاد فردی، موانع دانشی[7] نیز به صورت استفاده شخصی از دانش، طفره رفتن از دانش و احتکار دانش وجود دارند. فعالیت دانشی عبارت است از قابلیت‌های دستیابی، ظاهرسازی و استفاده مجدد از دانش مرتبط و حرکت به سمت توسعه دانش جدید جهت دستیابی به اهداف و ماموریت‌ها (لای و لی[8]، ۲۰۰۷). با تأمل بر مفهوم فعالیت دانشی می‌توان گفت که کارکنان دانشی از طریق کسب و جذب اندیشه‌های جدید و به‌دنبال آن با تزریق دانش جدید در فضای سازمان، درصدد متحول کردن رفتارهای فردی و سازمانی و در نتیجه ایجاد حس همکاری، تبادل و اشتراک دانش سازمانی هستند. فعالیت‌های دانشی به‌عنوان زیرمجموعه‌ای از مدیریت دانش، طیف گسترده‌ای از فعالیت‌ها را شامل می‌شود که برای مدیریت، مبادله، خلق یا ارتقای سرمایه‌های فکری در سه بعد ساختاری، اجتماعی و انسانی نمایان می‌گردد.

امروزه کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی با توجه به ماهیت دانشی و وجود دارایی‌های فکری و همچنین مطرح بودن به‌عنوان سازمانی خدماتی و غیرانتفاعی خواسته یا ناخواسته، در فعالیت‌های خود از جمله مکاتبات اداری، جلسات گروهی، ارائه خدمات به مراجعان، سمینارها، همایش‌ها، مباحث علمی، انجمن‌ها و مواردی از این قبیل در حال تبادل اطلاعات و دانش و دستیابی به اهداف و رسالت خود هستند. انجام این فعالیت‌ها درکتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی در دو سطح فردی و سازمانی جریان دارد. فعالیت‌های مرتبط به سطح فردی بیشتر توسط کارکنان و تعامل میان آنان درون و بیرون از سازمان صورت می‌گیرد و شامل اهداف و راهبردهایی است که کارکنان برای دست‌یابی به آگاهی‌های مورد نیاز خود انجام می‌دهند. این فعالیت‌ها در سطح سازمانی، به رشد و توسعه دانش سازمان و همچنین ادغام منابع و مجموعه‌ها به‌منظور دست‌یابی به اهداف و برنامه‌های طراحی شده سازمان و در نتیجه رشد و تعالی سازمان منتهی می‌گردد.

این پژوهش درصدد است تا با رصد نمودن فعالیت کتابداران در برنامه‌های مرتبط با مدیریت دانش، میزان مشارکت نظام‌مند و احساس تعلق قوی سازمانی را با ارائه ایده‌های تحول‌آفرین در محیطی خلاقانه به دور از ترس و استرس، با مفاهیمی همچون خلاقیت، نوآوری، مدیریت مشارکتی و نظام پیشنهادات جهت رشد و تعالی، شکوفائی و نوآوری سازمانی سنجیده، و سپس با توجه به ماهیت، رسالت، هدف و نوع مخاطبان کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی تفاوت‌ها را بیان نموده و با بهره‌گیری از نقاط قوت و ضعف این کتابخانه‌ها در اجرایی نمودن برنامه‌های مدیریت دانش، همپوشانی لازم انجام گیرد.

پیشینه پژوهش

پژوهش خاتمیان‌فر و پریرخ (۱۳۸۸)، نشان داد که از میان عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر اشتراک دانش، کسب دانش، ایجاد ارتباط و کسب وجهه اجتماعی، احساس‌مسئولیت، اعتماد میان کتابداران و اعتماد سازمانی به‌عنوان عوامل مشوق اشتراک دانش شناخته شدند. نبود زمان کافی جهت شرکت در فعالیت‌های اشتراک دانش، عامل بازدارنده برای این فعالیت در سازمان کتابخانه‌ها است.

نتایج پژوهش میرغفوری و صادقی آرانی (۱۳۸۹)، نشان داد که در هر دو بعد به‌کارگیری مدیریت دانش در بهبود نوآوری و به‌کارگیری نوآوری در افزایش کیفیت خدمات، کتابخانه‌های عمومی نسبت به کتابخانه‌های دانشگاهی کارآمدتر بوده‌اند.

نتایج پژوهش حسین‌زاده، شعبانی و سیادت (۱۳۹۰)، نشان داد که میانگین کاربست مؤلفه‌های خلق دانش و به‌کارگیری دانش به ترتیب با ۳/۰۱۲ و ۲/۹۶ بالاتر از متوسط و ذخیره دانش و نشر دانش به ترتیب با ۲/۵۱ و ۲/۷۱ در حد پائین‌تر از متوسط قرار دارد. همچنین میزان کاربست مؤلفه‌های مدیریت دانش مدل هیسیگ[9] در بین کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با میانگین ۲/۸۰ در حد پایین‌تر از متوسط است. بر اساس نتایج حاصل از پژوهش، دانش ضمنی از طریق ارتباطات بین افراد بویژه ارتباطات غیررسمی در کتابخانه منتقل می شود و کتابخانه باید از ارتباطات غیررسمی بین کارکنان حمایت های لازم را انجام دهد.

محمودی، دیانی و پریرخ (۱۳۹۲)، در پژوهشی نشان دادند که اجرای برنامه‌های مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی مطلوب نیست. در رابطه با فعالیت‌های فردی و سازمانی کتابداران

[7] Knowledge sharing
[8] Knowledge transfer
[9] Knowledge diffusion
[10] Knowledge growth
[11] Knowledge integration
[12] Knowledge breadth
[13] Knowledge obstacle
[8] Lai & Lee

[1] Hissig

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-03]
[DOR: 20.1001.1.24237418.1398.6.3.4.3]

در راستای مدیریت دانش، نتایج نشان‌دهنده مشارکت ضعیف کتابداران در این فعالیت‌ها است.

سلامی، رودی و نوبهار (۱۳۹۴)، در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که میزان کاربست مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی دولتی و علوم پزشکی استان مازندران در حد متوسط بوده و تنها مولفه‌ی به‌کارگیری دانش در دانشگاه‌های دولتی بالاتر از حد متوسط است.

سلامی و سعادت علیجانی (۱۳۹۵)، در پژوهشی میزان مشارکت کتابداران دانشگاه فردوسی مشهد در فرایند اشتراک دانش را مشخص‌کردند. نتایج حاکی از آن بود که برخلاف ارتباط معنی‌دار میان مدرک تحصیلی و درجهٔ مرکزیت افراد، سابقهٔ کار با درجهٔ مرکزیت اشتراک دانش افراد ارتباط معنی‌داری نداشت. همچنین، تفاوت معنی‌داری نیز از نظر درجهٔ مرکزیت آنان میان کتابداران زن و مرد وجود نداشت.

زندیان و زادولی خواجه (۱۳۹۸)، نیز در پژوهشی به تعیین تأثیر زیرساخت‌های مدیریت دانش و ابعاد بهبود تصمیم‌گیری مدیران بر مدیریت دانش کارکنان در نهاد کتابخانه‌های عمومی پرداختند. نتایج پژوش بیانگر آن بود که براساس مدل پیش‌بینی، زیرساخت‌های منابع انسانی، فرهنگ و فرایند و نیز همه ابعاد بهبود تصمیم‌گیری مدیران قادر به پیش‌بینی مدیریت دانش در نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور هستند.

نتایج پژوهش مظفری و جوکار (۱۳۹۹) نشان داد که مهم‌ترین روش‌های انتقال دانش پنهان بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی به ترتیب، ارتباط کلامی با همکاران و شرکت در دوره‌های آموزش ضمن‌خدمت بوده است. همچنین هر سه دسته از عوامل فردی، سازمانی و وابسته به فناوری در انتقال دانش ضمنی از دید کتابداران مؤثر بودند، در حالی‌که عوامل سازمانی بیشترین امتیاز و عوامل فردی کمترین امتیاز را داشته‌اند.

لین[1] (۲۰۰۷)، در پژوهشی به بررسی تاثیر عوامل فردی (خرسندی از کمک به دیگران و اثربخشی دانش اشتراک یافته)، عوامل سازمانی (پشتیبانی مدیریت ارشد و مشوق‌های سازمانی) و عوامل فناوری (استفاده از فناوری اطلاعاتی و ارتباطی) در فرایندهای اشتراک‌گذاری دانش و همچنین تاثیر آن بر نوآوری پرداخته است. نتایج نشان داد که از میان عوامل مورد بررسی، دو عامل فردی و یکی از عوامل سازمانی (پشتیبانی مدیریت ارشد) به طور چشم‌گیری فرایندهای اشتراک دانش را تحت تاثیر قرار می‌دهد.

الحماد، الفوری و ابوحسن[2] (۲۰۰۹)، اظهار داشتند که اعضاء هیأت علمی برای به اشتراک‌گذاری دانش، از روابط متقابل و انگیزه کمتری به نسبت کارکنان برخوردار هستند.

نتایج پژوهش واشیت، کومار و چاندرا[3] (۲۰۱۰)، حاکی از آن بود که محققان بیشتر با جنبه‌های فردی و اجتماعی–سازمانی مدیریت دانش درگیر هستند تا سطح فنی. همچنین افراد و تعاملات میان آنها موجب خلق دانش شده و به جریان آن کمک می‌کند.

زواوی[4] و دیگران (۲۰۱۱)، در پژوهشی به بررسی موانع موجود در اشتراک دانش در کتابخانه‌ها پرداختند. این عوامل عبارتند از: کمبود خودکارآمدی که نشان‌دهنده عامل فردی در اشتراک دانش است، کمبود امکانات فناوری اطلاعاتی و ارتباطی که بیانگر عامل فنی است، و کمبود تشویق سازمانی که نشان‌دهنده عامل سازمانی در اشتراک دانش است.

حاجیپاولیس[5] (۲۰۱۲)، در پژوهشی به بررسی اشتراک‌گذاری دانش در میان کتابداران کتابخانه‌های قبرس، با استفاده از پرسش‌نامه پرداخت. یافته‌های پژوهش نشان داد که اشتراک‌گذاری دانش، دارائی مهم در موفقیت سازمانی و ابزاری ارزشمند برای کمک به فرایندهای سازمانی است. همچنین اعتماد، سیستم‌های مدیریت دانش و انگیزه عاملی موثر بر توسعه اشتراک دانش کتابداران است.

نتایج پژوهش هوآنگ (۲۰۱۴)، حاکی از آن بود که بین ابعاد فردی و سازمانی همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین در ابعاد فردی بین متغیرهای جمعیت‌شناختی از جمله وضعیت شغلی، سابقه کار، موقعیت شغلی و مدرک تحصیلی تفاوت معناداری وجود دارد. کارکنان رسمی نسبت به کارکنان قراردادی در زمینه کسب، جذب، اشتراک، انتقال و انتشار دانش در سطحی بالاتر قرار گرفته و موانع دانشی آنان کمتر است.

اونیفاد[6] (۲۰۱۵)، در پژوهشی نشان داد که کتابداران از اشتراک دانش درک مثبتی داشته ولی میزان فعالیت آن‌ها در زمینه اشتراک‌گذاری دانش در حد متوسط است. کتابداران مسیرهای اشتراک‌گذاری دانش را به ترتیب از طریق بحث و گفتگوی

[1] Lin

[2] Alhammad, Al Faori & Abu Husan
[3] Vashishta, Kumar & Chandra
[2] Zawawi
[3] Hadjipavlis
[6] Onifade

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-03]
[DOR: 20.1001.1.24237418.1398.6.3.4.3]

کلامی، جلسات و ملاقات‌های میان کارکنان و انجمن‌های شغلی عنوان نموده‌اند. همچنین با توجه به عدم تشویق کتابداران در اشتراک دانش از سوی دانشگاه وضعیت به اشتراک‌گذاری دانش میان کتابداران پائین بود..

بارتلت[1] (۲۰۱۶)، در پژوهشی با عنوان ایجاد زیرساخت مدیریت دانش در کتابخانه‌ها به این نکته اشاره می‌کند که وجود نظم و انضباط و یک رویکرد یکپارچه برای شناسایی، دریافت، ارزیابی، بازیابی و به اشتراک‌گذاری تمام دارایی‌های دانش ضروری است و این دارایی‌ها ممکن است شامل پایگاه‌های داده، اسناد، سیاست‌ها، رویه‌ها و تخصص و تجربیات قبلی هر فرد باشند.

نتایج تحقیق صدیقی، واناسپالنتر و زند[2](۲۰۱۷)، در ارزیابی عوامل حیاتی موفقیت مدل مدیریت دانش در تحلیلی سلسله‌مراتبی نشان داد که این عوامل به ترتیب اهمیت عبارتند از: فرهنگ سازمانی، منابع انسانی و مالی، راهبرد و رهبری، ساختارها و رویه‌ها، عوامل محیطی، فرایند مدیریت دانش، عوامل کلان محیطی، فناوری و زیرساخت.

دایان، هیزینگ و ماتوس[3](۲۰۱۷)، با مطالعه مدیریت دانش به عنوان عاملی برای ترکیب‌بندی و به‌کارگیری راهبرد سازمانی بر اساس بیش از ۲۰۰ مصاحبه با کارشناسان مدیریت دانش در سراسر جهان نتیجه گرفتند که کیفیت مدیریت دانش باید به عنوان عاملی برای تدوین و اجرای راهبرد سازمان شناخته شود. با این‌حال، انواع مختلف مدیریت دانش در شکل‌گیری و اجرای راهبرد سازمان ظهور کرده‌اند. مفاهیم عملی سازمان‌ها شانس موفقیتشان در دست‌یابی به دنیای رقباتی را با استفاده از رویکرد، روش‌ها و اهداف مدیریت دانش در بیان راهبردهای خود بهبود می‌بخشند.

جمع‌بندی پیشینه‌های پژوهش

پیشینه‌های داخلی		پیشینه‌های خارجی	
نویسنده(گان)	موضوع	نویسنده(گان)	موضوع
محمودی، دیانی و پریرخ	مدیریت دانش (کتابخانه‌های دانشگاهی	دایان، هیزینگ و ماتوس	مدیریت دانش
سلامی، رودی و نوبهار	مدیریت دانش (کتابخانه‌های دانشگاهی)	صدیق، واناسپالنتر و زند	مدل مدیریت دانش
حسین‌زاده، شعبانی و سیادت	مدیریت دانش (مدل هیسیگ)	بارتلت	زیرساخت مدیریت دانش (اشتراک دانش)
زندیان و زادولی خواجه	مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی	اونیفاد	اشتراک دانش
سلامی و سعادت علیجانی	اشتراک دانش	هوآنگ	ابعاد فردی و سازمانی فعالیت دانشی
خاتمیان‌فر و پریرخ	اشتراک دانش	حاجیپاولیس	اشتراک دانش
مظفری و جوکار	اشتراک دانش در کتابخانه‌های عمومی	زواوی و دیگران	موانع اشتراک دانش
میرغفوری و صادقی آرانی	مدیریت دانش و نوآوری	واشیت، کومار و چاندرا	موانع و تسهیل کننده‌های مدیریت دانش
		الحماد، الفوری و ابوحسن	اشتراک دانش
		لین	نقش عوامل فردی، سازمانی و فن‌آوری در اشتراک دانش

[1] Sedighi, Van Splunter & Zand

[2] Dayan, Heisig & Matos

[3] Barthlet

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-03]

[DOR: 20.1001.1.24237418.1398.6.3.4.3]

مرور پیشینه‌های پژوهش نشان می‌دهد که بخشی از پژوهش‌های انجام شده در حوزه مدیریت دانش، بر یک جامعه تأکید داشته، و بیشتر به بررسی ابعاد سازمانی پرداخته و در ابعاد فردی نیز بیشتر پژوهش‌ها برروی یک یا دو مؤلفه متمرکز شده‌اند. با این حال، در سازمان‌ها برای پیاده‌سازی برنامه‌های مدیریت دانش، توجه به ابعاد فردی و سازمانی به‌صورت همزمان ضروری است. همچنین باتوجه به نقش کتابداران به‌عنوان کارکنان دانشی و مدیران دانش، نمی‌توان نسبت به فعالیت‌های دانش نهان آن‌ها در ابعاد فردی و سازمانی بی‌تفاوت بود. در داخل کشور پژوهشی که به طور همزمان به بررسی ابعاد فردی و سازمانی فعالیت‌های دانشی بین کتابخانه‌های دانشگاهی و عمومی پرداخته باشد یافت نشد و بیشتر برروی زیرساخت‌های مدیریت دانش، اشتراک و انتقال دانش و مدل‌های مدیریت دانش تأکید داشته‌اند. در خارج از کشور نیز بیشتر پژوهش‌ها، بر زیرساخت‌های مدیریت دانش، اشتراک و انتقال دانش و مدل‌های مدیریت دانش و موانع اشتراک دانش تأکید داشته‌اند. تنها مورد مشابه با این پژوهش، پژوهش هوآنگ (۲۰۱۴)، است که به بررسی فعالیت‌های دانشی در ابعاد فردی و سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی پرداخته است. بنابراین، در پژوهش حاضر، تلاش بر این است که میزان مشارکت کتابداران در انجام فعالیت‌های دانشی، که طیف وسیعی از زیرشاخه‌های مدیریت دانش را دربر می‌گیرد، سنجیده و در ادامه با مقایسه فعالیت‌های دانشی انجام شده، نقاط قوت و ضعف در بین کتابخانه‌های دانشگاهی و عمومی مشخص گردد و با ارائه راه‌کارها و پیشنهادها گامی به سوی رشد و تعالی و شکوفائی کتابخانه‌ها برداشته شود. در این راستا، پژوهش حاضر در صدد پاسخ به پرسش‌های زیر است.

– وضعیت فعالیت‌های دانشی در ابعاد فردی و سازمانی بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی استان کرمانشاه به چه میزانی است؟

– آیا بین میزان مشارکت کتابداران کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی در انجام فعالیت‌های دانشی در ابعاد فردی و سازمانی تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟

– آیا بین میزان انجام فعالیت‌های دانشی در ابعاد فردی و سازمانی در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟

– آیا بین فعالیت‌های دانشی کتابداران در ابعاد فردی و سازمانی در کتابخانه‌های عمومی رابطه وجود دارد؟

– آیا بین فعالیت‌های دانشی کتابداران در ابعاد فردی و سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی رابطه وجود دارد؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کاربردی است و به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش، شامل کتابداران کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی استان کرمانشاه است. در این میان تعداد کتابداران کتابخانه‌های عمومی ۱۹۰ نفر و کتابخانه‌های دانشگاهی شامل کتابخانه‌های دانشگاه رازی، پیام نور، دانشگاه آزاد و علوم پزشکی ۵۵ نفر است. حجم نمونه بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران ۱۷۰ نفر تعیین و از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. لازم به ذکر است که جهت اطمینان از بازگرداندن پرسشنامه‌ها، تعداد بیشتری پرسشنامه (۱۷۵) بین جامعه آماری توزیع، که از این تعداد ۱۷۰پرسشنامه بازگردانده شد.

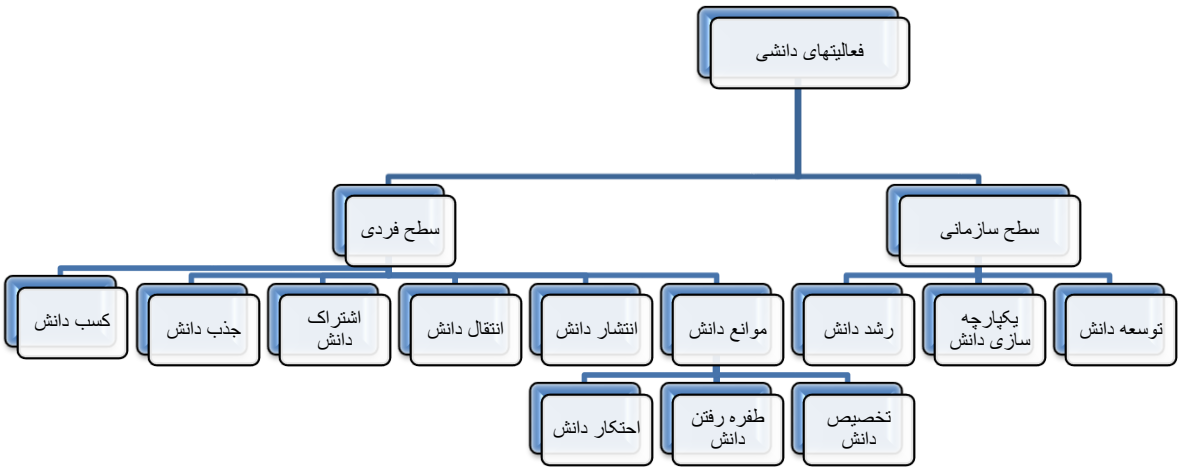
داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار اس‌پی‌اس‌اس تجزیه و تحلیل و جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش از آزمون کلموگروف اسمیرنف استفاده شده است.

در بخش آمار استنباطی، برای بررسی سوالات پژوهش با توجه به برخورداری از توزیع نرمال متغیرهای فعالیت‌های دانشی در ابعاد فردی و مؤلفه‌ی کسب دانش، فعالیت‌های دانشی در ابعاد سازمانی و مؤلفه‌های رشد دانش و یکپارچه‌سازی و فعالیت‌های دانشی در کل از آزمون تی تک متغیره و با توجه به عدم برخورداری از توزیع نرمال سایر مؤلفه‌های ابعاد فردی (جذب دانش، اشتراک دانش، موانع دانش، انتقال دانش و انتشار دانش) و مؤلفه‌ی توسعه دانش از ابعاد سازمانی از آزمون دوجمله‌ای جهت بررسی میانگین نمرات دیدگاه کتابداران استفاده شده است. جهت مقایسه میانگین رتبه فعالیت‌های دانشی کتابداران در ابعاد فردی و سازمانی از آزمون فریدمن و برای مقایسه میانگین نمرات دیدگاه کتابداران در خصوص وضعیت فعالیت‌های دانشی در ابعاد فردی نسبت به ابعاد سازمانی از آزمون تی زوجی استفاده شده است.

جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه هوانگ (۲۰۱۴)، استفاده شده است. دلیل انتخاب این پرسشنامه، جامعیت و شمول موضوعی آن است که به صورت همزمان تمامی موضوعات مرتبط با مدیریت

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-03]
[DOR: 20.1001.1.24237418.1398.6.3.4.3]

دانش را با عنوان فعالیت های دانشی در ابعاد فردی و سازمانی در خود گنجانده است. از آنجا که این پرسشنامه قبلاً در پژوهشی استفاده شده وروایی آن مورد آزمون قرار گرفته ، با این حال درپژوهش حاضر، بعد از ترجمه، روایی آن توسط ۵ تن از متخصصان و اساتید علم اطلاعات و دانش‌شناسی مورد تأیید قرارگرفته است. جهت سنجش پایایی، پرسشنامه نهایی بین ۴۰ نفر (۲۰ نفر کتابخانه عمومی و ۲۰ نفر کتابخانه دانشگاهی) توزیع و آلفای کرونباخ برابر با ۸۹۲/. به‌دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مناسب برای سوالات پرسشنامه است. جهت آشنایی و رفع ابهام، گویه‌ها و محتوای پرسشنامه به شکل زیر نمایش داده شده است.



گویه های پرسشنامه هوانگ

مفهوم	گویه‌ها	تعداد گویه‌ها	منابع پرسشنامه
ابعاد فردی	کسب دانش	۵	راجرز[1] (۲۰۰۰)
	جذب دانش	۴	کیس، کیس و یامازاکی[2] (۲۰۰۵)
	اشتراک دانش	۴	راجرز (۲۰۰۰)
	انتقال دانش	۳	شولز[3] (۲۰۰۱)، لای و لی (۲۰۰۷)
	انتشار دانش	۲	اسپندر[4] (۲۰۰۸)، سینگ[5] (۲۰۰۵)، لای و لی (۲۰۰۷)
	موانع دانش	۶	راجرز (۲۰۰۰)
	رشد دانش	۵	لین، ین و تارن[6] (۲۰۰۷)
ابعاد سازمانی	یکپارچه‌سازی دانش	۵	لین، ین و تارن (۲۰۰۷)، هوانگ، لی و چن[7] (۲۰۰۹)
	توسعه دانش	۳	تارن و وانگ[8] (۲۰۰۱)، تارن، لیو و سو[9] (۲۰۰۳)

[1] Rogers
[2] Kayes, Kayek & Yamazaki
[3] Schulz
[4] Spender
[5] Singh
[6] Lin, Yen & Tarn
[7] Huang, Li & Chen
[8] Tarn & Wang
[9] Tarn, Liu & Su

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-03]
[DOR: 20.1001.1.24237418.1398.6.3.4.3]

یافته‌ها

جهت پاسخ‌گویی به سوالات پژوهش و استفاده از آزمون‌های آماری مناسب، نرمال بودن توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنف (جدول۱) نشان داد که سطح معنی‌داری برای متغیرهای فعالیت‌های دانشی در ابعاد فردی در کل و مؤلفه‌ی کسب دانش و همچنین فعالیت‌های دانشی در ابعاد سازمانی در کل و مؤلفه‌های رشد و یکپارچه‌سازی دانش و فعالیت‌های دانشی در کل بیشتر از ۰/۰۵ است و نتیجه گرفته می‌شود که متغیرهای مذکور از توزیع نرمال برخوردار هستند ولی سایر مؤلفه‌های ابعاد فردی و مؤلفه‌ی توسعه دانش از ابعاد سازمانی از توزیع نرمال برخوردار نیستند.

جدول ۱: نتیجه آزمون کولموگروف اسمیرنف برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش

متغیر	آماره z آزمون	سطح معنی‌داری
کسب دانش	۱/۳۲	۰/۰۶
جذب دانش	۱/۷۸	۰/۰۰۳
اشتراک دانش	۱/۹۳	۰/۰۰۱
موانع دانش	۱/۴۱	۰/۰۴
انتقال دانش	۱/۸۹	۰/۰۰۲
انتشار دانش	۱/۶۵	۰/۰۰۹
ابعاد فردی در کل	۰/۷۰	۰/۷۱
رشد دانش	۰/۸۲	۰/۵۱
یکپارچه‌سازی	۱/۰۸	۰/۲۰
توسعه دانش	۱/۵۰	۰/۰۲
ابعاد سازمانی در کل	۰/۸۲	۰/۵۱
فعالیت‌های دانشی در کل	۰/۶۳	۰/۸۲

- وضعیت فعالیت‌های دانشی در ابعاد فردی و سازمانی

جدول ۲. میانگین نمره فعالیت‌های دانشی در مؤلفه‌های کسب، رشد و یکپارچه‌سازی دانش

	متغیر		میانگین	انحراف استاندارد	اختلاف میانگین	t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
ابعاد فردی	کسب دانش	کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی	۳/۶۲	۰/۵۹	۰/۶۲	۱۳/۶۷	۱۶۹	<۰/۰۰۱
		کتابخانه‌های عمومی	۳/۶۰	۰/۶۲	۰/۶۰	۱۰/۸۰	۱۲۳	<۰/۰۰۱
		کتابخانه‌های دانشگاهی	۳/۶۷	۰/۵۱	۰/۶۷	۸/۹۰	۴۵	<۰/۰۰۱
ابعاد سازمانی	رشد دانش	کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی	۳/۶۶	۰/۷۱	۰/۶۶	۱۲/۲۱	۱۶۹	۰/۰۰۱
		کتابخانه‌های عمومی	۳/۶۷	۰/۷۳	۰/۶۷	۱۰/۱۷	۱۲۳	۰/۰۰۱
		کتابخانه‌های دانشگاهی	۳/۶۶	۰/۶۷	۰/۶۶	۶/۷۵	۴۵	۰/۰۰۱
	یکپارچه سازی دانش	کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی	۳/۷۴	۰/۶۲	۰/۷۴	۱۵/۴۱	۱۶۹	۰/۰۰۱
		کتابخانه‌های عمومی	۳/۷۸	۰/۶۷	۰/۷۸	۱۲/۹۷	۱۲۳	۰/۰۰۱
		کتابخانه‌های دانشگاهی	۳/۶۳	۰/۴۸	۰/۶۳	۸/۹۶	۴۵	۰/۰۰۱

با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها در مؤلفه‌های کسب، رشد و یکپارچه‌سازی دانش نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای نشان می‌دهد، میانگین نمره دیدگاه کتابداران مورد مطالعه در خصوص وضعیت فعالیت‌های دانشی در مؤلفه‌های مندرج در جدول ۲، در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی از میانگین نمره نظری (۳) به طور معنی‌داری بیشتر است ($p<۰/۰۰۱$). به عبارتی از دیدگاهافراد مورد مطالعه، وضعیت فعالیت‌های دانشی کتابداران در مؤلفه‌های کسب، رشد و یکپارچه‌سازی دانش در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی درحد مطلوبی (بیشتر از حد متوسط) است.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-03]
[DOR: 20.1001.1.24237418.1398.6.3.4.3]

جدول ۳. میانگین نمره فعالیت‌های دانشی در سایر مؤلفه‌های ابعاد فردی و توسعه دانش از ابعاد سازمانی

	متغیر		میانگین	تعداد	درصد	سطح معنی‌داری
ابعاد فردی	جذب دانش	کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی	۳ و کمتر	۱۸	۱۱	۰/۰۰۱
			بیشتر از ۳	۱۵۲	۸۹	
		کتابخانه‌های عمومی	۳ و کمتر	۱۶	۱۳	۰/۰۰۱
			بیشتر از ۳	۱۰۸	۸۷	
		کتابخانه‌های دانشگاهی	۳ و کمتر	۲	۴	۰/۰۰۵
			بیشتر از ۳	۴۴	۹۶	
	اشتراک دانش	کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی	۳ و کمتر	۳۵	۲۱	۰/۰۰۱
			بیشتر از ۳	۱۳۵	۷۹	
		کتابخانه‌های عمومی	۳ و کمتر	۳۰	۲۴	۰/۰۰۱
			بیشتر از ۳	۹۴	۷۶	
		کتابخانه‌های دانشگاهی	۳ و کمتر	۵	۱۱	۰/۰۰۱
			بیشتر از ۳	۴۱	۸۹	
	موانع دانش	کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی	۳ و کمتر	۱۶۳	۹۶	۰/۰۰۱
			بیشتر از ۳	۷	۴	
		کتابخانه‌های عمومی	۳ و کمتر	۱۱۹	۹۶	۰/۰۰۱
			بیشتر از ۳	۵	۴	
		کتابخانه‌های دانشگاهی	۳ و کمتر	۴۴	۹۶	۰/۰۰۱
			بیشتر از ۳	۲	۴	
ابعاد سازمانی	انتقال دانش	کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی	۳ و کمتر	۶۲	۳۶	۰/۰۰۱
			بیشتر از ۳	۱۰۸	۶۴	
		کتابخانه‌های عمومی	۳ و کمتر	۴۴	۳۵	۰/۰۰۲
			بیشتر از ۳	۸۰	۶۵	
		کتابخانه‌های دانشگاهی	۳ و کمتر	۱۸	۳۹	۰/۱۸
			بیشتر از ۳	۲۸	۶۱	
	انتشار دانش	کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی	۳ و کمتر	۹۰	۵۳	۰/۴۹
			بیشتر از ۳	۸۰	۴۷	
		کتابخانه‌های عمومی	۳ و کمتر	۶۸	۵۵	۰/۳۲
			بیشتر از ۳	۵۶	۴۵	
		کتابخانه‌های دانشگاهی	۳ و کمتر	۲۲	۴۸	۰/۸۸
			بیشتر از ۳	۲۴	۵۲	
	توسعه دانش	کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی	۳ و کمتر	۷۵	۴۴	۰/۱۴
			بیشتر از ۳	۹۵	۵۶	
		کتابخانه‌های عمومی	۳ و کمتر	۵۵	۴۴	۰/۲۴
			بیشتر از ۳	۶۹	۵۶	
		کتابخانه‌های دانشگاهی	۳ و کمتر	۲۰	۴۳	۰/۴۶
			بیشتر از ۳	۲۶	۵۷	

با توجه به نرمال نبودن توزیع داده‌ها در مؤلفه‌های مندرج در جدول ۳، همان‌طور که نتیجه آزمون دوجمله‌ای نشان می‌دهد، فراوانی نسبی کتابداران مورد مطالعه در خصوص وضعیت فعالیت‌های دانشی در مؤلفه‌های جذب، اشتراک، موانع و انتقال دانش در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی با نمره بالاتر از ۳ (نمره مطلوب) نسبت به دیدگاه افراد با نمره ۳ و کمتر (نمره نامطلوب) به طور معنی‌داری بیشتر است ($p<۰/۰۵$). ولی در خصوص مؤلفه‌ی انتشار و توسعه دانش تفاوت معنی‌داری بین فراوانی دیدگاه افراد با نمره بالاتر از ۳ نسبت به دیدگاه افراد با نمره ۳ و کمتر به دست نیامد. به عبارتی از دیدگاه افراد مورد مطالعه، وضعیت فعالیت‌های دانشی کتابداران در مؤلفه‌های جذب، اشتراک، موانع و انتقال دانش در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی در حد مطلوبی (بیشتر از حد متوسط) است. ولی در مؤلفه‌های انتشار و توسعه دانش، بین فراوانی نسبی کتابدارانی که وضعیت فعالیت‌های دانشی را مطلوب دانسته‌اند و کتابدارانی که این وضعیت را نامطلوب دانسته‌اند، تفاوتی مشاهده نشد.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-03]

[DOR: 20.1001.1.24237418.1398.6.3.4.3]

- میزان مشارکت کتابداران کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی در انجام فعالیت‌های دانشی در ابعاد فردی و سازمانی

جدول ۴. مقایسه میانگین فعالیت‌های دانشی در ابعاد فردی و سازمانی در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی

	متغیر	کتابخانه	میانگین	انحراف استاندارد	t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
ابعاد فردی	کسب دانش	عمومی	۳/۶۰	۰/۶۲	۰/۷۴	۱۶۸	۰/۴۶
		دانشگاهی	۳/۶۷	۰/۵۱			
	جذب دانش	عمومی	۴/۰۰	۰/۶۲	Mann Whitney U=۲۸۵۰/۵۰		
		دانشگاهی	۴/۰۴	۰/۴۲	p=۰/۹۹		
	اشتراک دانش	عمومی	۳/۸۷	۰/۷۶	Mann Whitney U=۲۸۱۷/۰۰		
		دانشگاهی	۳/۸۹	۰/۵۶	p=۰/۹۰		
	موانع دانش	عمومی	۲/۱۴	۰/۷۵	Mann Whitney U=۲۱۴۸/۵۰		
		دانشگاهی	۱/۸۷	۰/۷۲	p=۰/۰۱		
	انتقال دانش	عمومی	۳/۷۶	۰/۷۵	Mann Whitney U=۲۶۱۴/۰۰		
		دانشگاهی	۳/۵۱	۱/۰۲	p=۰/۴۰		
	انتشار دانش	عمومی	۳/۲۰	۰/۸۴	Mann Whitney U=۲۸۳۷/۰۰		
		دانشگاهی	۳/۲۲	۰/۹۷	p=۰/۹۶		
	رشد دانش	عمومی	۳/۶۷	۰/۷۳	۰/۰۰	۱۶۸	۰/۹۹
		دانشگاهی	۳/۶۶	۰/۶۷			
ابعاد سازمانی	یکپارچه‌سازی دانش	عمومی	۳/۷۸	۰/۶۷	۱/۳۸	۱۶۸	۰/۱۷
		دانشگاهی	۳/۶۳	۰/۴۸			
	توسعه دانش	عمومی	۳/۵۸	۰/۷۳	Mann Whitney U=۲۸۳۶/۵۰		
		دانشگاهی	۳/۵۱	۰/۸۵	p=۰/۹۶		

بر اساس داده‌های جدول ۴، میانگین نمره دیدگاه کتابداران مورد مطالعه در خصوص وضعیت فعالیت‌های دانشی در ابعاد فردی (به‌جز موانع دانشی) و سازمانی در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی تفاوت معنی‌داری نداشت (p>۰/۰۵). اما در خصوص موانع دانشی، میانگین نمره دیدگاه کتابداران کتابخانه‌های عمومی نسبت به کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی به‌طور معنی‌داری کمتر است.

- میانگین رتبه فعالیت‌های دانشی در ابعاد فردی و سازمانی در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی

جدول ۵. مقایسه میانگین رتبه فعالیت‌های دانشی در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی

متغیر	کسب	جذب	اشتراک	موانع	انتقال	انتشار	رشد	یکپارچه‌سازی	توسعه
میانگین‌رتبه	۳/۶۰	۴/۷۲	۴/۳۸	۱/۳۱	۴/۰۱	۲/۹۹	۲/۰۲	۲/۰۸	۱/۸۹

جدول ۶. آزمون فریدمن برای مقایسه میانگین رتبه فعالیت‌هایدانشی در ابعاد فردی و سازمانی

متغیر	سطح معنی‌داری	درجه آزادی	x^2
ابعاد فردی	<۰/۰۰۱	۵	۳۸۲/۶۲
ابعاد سازمانی	۰/۱۸	۲	۳/۴۴

همانطور که جدول ۵، نشان می‌دهد، فعالیت‌های دانشی کتابداران در ابعاد فردی در مؤلفه‌های جذب و اشتراک دانش با میانگین رتبه به ترتیب ۴/۷۲ و ۴/۳۸ بیشترین میانگین و فعالیت‌های دانشی در مؤلفه موانع و انتشار دانش به ترتیب با میانگین رتبه ۱/۳۱ و ۲/۹۹ کمترین میانگین، و در ابعاد سازمانی مؤلفه‌ی یکپارچه‌سازی دانش با میانگین رتبه ۲/۰۸ بیشترین میانگین و فعالیت‌های دانشی در مؤلفه‌ی توسعه دانش با میانگین رنبه ۱/۸۹ کمترین میانگین را به خود اختصاص داده است. همچنین، بر اساس داده‌های جدول ۶، نتیجه آزمون فریدمن نشان داد که میانگین رتبه فعالیت‌های دانشی کتابداران در ابعاد فردی در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی از دیدگاه افراد مورد مطالعه تفاوت معنی‌داری دارد (p<۰/۰۰۱). ولی میانگین رتبه فعالیت‌های دانشی کتابداران در ابعاد سازمانی در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی از دیدگاه افراد مورد مطالعه تفاوت معنی‌داری ندارد (p=۰/۱۸). به عبارتی کتابداران در پیاده‌سازی فعالیت‌های دانشی در ابعاد فردی دیدگاه‌های متفاوتی داشته و بیشتر در زمینه جذب و اشتراک دانش حضور فعال داشته ولی در ابعاد سازمانی کتابداران دیدگاه‌های یکسانی داشته‌اند.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-03]
[DOR: 20.1001.1.24237418.1398.6.3.4.3]

جدول ۷. مقایسه میانگین وضعیت فعالیت‌های دانشی در ابعاد فردی و سازمانی

فعالیت‌های دانشی	میانگین	انحراف استاندارد	t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
ابعاد فردی	۳/۳۲	۰/۴۲	۹/۸۴	۱۶۹	<۰/۰۰۱
ابعاد سازمانی	۳/۶۷	۰/۵۸			

همچنین نتیجه آزمون تی زوجی نشان می‌دهد، میانگین نمره دیدگاه کتابداران مورد مطالعهدرخصوص وضعیت فعالیت‌های دانشی در ابعاد سازمانی (۶۷/۳۰/۵۸±) نسبت به فعالیت‌های دانشی در ابعاد فردی (۳/۳۲±۰/۴۲) بهطورمعنی‌داری بیشتر است (p<۰/۰۰۱). به‌عبارتی کتابداران در انجام فعالیت‌های دانشی در ابعاد سازمانی و در راستای اهداف سازمان بهتر عمل نموده‌اند.

- رابطه بین فعالیت‌های دانشی کتابداران در ابعاد فردی و سازمانی در کتابخانه‌های عمومی

جدول ۸، آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین فعالیت‌های دانشی کتابداران در ابعاد فردی و سازمانی در کتابخانه‌های عمومی

	متغیر	فعالیت‌های دانشی در ابعاد سازمانی			
		رشد دانش	یکپارچه‌سازی دانش	توسعه دانش	ابعاد سازمانی در کل
فعالیت‌های دانشی در ابعاد فردی	کسب دانش	r=۰/۵۱ p<۰/۰۰۱	r=۰/۴۹ p<۰/۰۰۱	r=۰/۴۶ p<۰/۰۰۱	r=۰/۵۶ p<۰/۰۰۱
	جذب دانش	r=۰/۵۱ p<۰/۰۰۱	r=۰/۵۹ p<۰/۰۰۱	r=۰/۴۳ p<۰/۰۰۱	r=۰/۶۰ p<۰/۰۰۱
	اشتراک دانش	r=۰/۵۱ p<۰/۰۰۱	r=۰/۶۲ p<۰/۰۰۱	r=۰/۵۳ p<۰/۰۰۱	r=۰/۶۴ p<۰/۰۰۱
	موانع دانش	r=−۰/۱۱ p=۰/۰۶	r=−۰/۱۶ p=۰/۰۶	r=۰/۰۲ p=۰/۰۶	r=−۰/۱۱ p=۰/۰۶
	انتقال دانش	r=۰/۳۶ p<۰/۰۰۱	r=۰/۳۸ p<۰/۰۰۱	r=۰/۳۷ p<۰/۰۰۱	r=۰/۴۲ p<۰/۰۰۱
	انتشار دانش	r=۰/۴۲ p<۰/۰۰۱	r=۰/۴۰ p<۰/۰۰۱	r=۰/۴۶ p<۰/۰۰۱	r=۰/۴۸ p<۰/۰۰۱
	ابعاد فردی در کل	r=۰/۵۱ p<۰/۰۰۱	r=۰/۵۴ p<۰/۰۰۱	r=۰/۵۵ p<۰/۰۰۱	r=۰/۶۱ p<۰/۰۰۱

بر اساس داده‌های جدول فوق، بین فعالیت‌های دانشی کتابداران در ابعاد فردی در کل و مؤلفه‌های آن (به جز موانع دانش) با ابعاد سازمانی در کل و مؤلفه‌های آن در کتابخانه‌های عمومی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (p<۰/۰۰۱). به عبارتی می‌توان گفت که موفقیت در انجام فعالیت‌های دانشی در ابعاد فردی بر رشد و توسعه فعالیت‌های دانشی در ابعاد سازمانی و نیل به اهداف سازمان تاثیرگذار است. بین تمامی مؤلفه‌های ابعاد فردی (به جز موانع دانش) با تمامی ابعاد سازمانی همبستگی و رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در این میان مؤلفه‌های اشتراک و کسب دانش به ترتیب با تمامی فعالیت‌های دانشی در ابعاد سازمانی از همبستگی بالایی برخوردارند و در میان فعالیت‌های دانشی کتابداران هیچ اثر منفی از موانع دانشی در ارتباط با ابعاد سازمانی وجود ندارد و این نتایج نشان‌دهنده آن است که بیشتر فعالیت‌های دانشی کتابداران در ابعاد فردی، کتابخانه را به عنوان سازمانی پویا و رو به رشد به سمت دانش‌پژوهی متجلی می‌سازد. همچنین بین ابعاد فردی در کل با ابعاد سازمانی در کل همبستگی بالایی مشاهده گردید.

- رابطه بین فعالیت‌های دانشی کتابداران در ابعاد فردی و سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی

جدول ۹. آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین فعالیت‌های دانشی کتابداران در ابعاد فردی و سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی

	متغیر	فعالیت‌های دانشی در ابعاد سازمانی			
		رشد دانش	یکپارچه‌سازی دانش	توسعه دانش	ابعاد سازمانی در کل
فعالیت‌های دانشی در ابعاد فردی	کسب دانش	r=۰/۵۷ p<۰/۰۰۱	r=۰/۳۵ p=۰/۰۲	r=۰/۲۲ p=۰/۱۴	r=۰/۵۶ p<۰/۰۰۱
	جذب دانش	r=۰/۲۱ p=۰/۱۵	r=۰/۴۶ p=۰/۰۰۱	r=−۰/۰۲ p=۰/۸۹	r=۰/۳۰ p=۰/۰۴
	اشتراک دانش	r=۰/۲۱ p=۰/۱۶	r=۰/۳۸ p=۰/۰۰۸	r=۰/۱۷ p=۰/۲۷	r=۰/۳۵ p=۰/۰۲

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-03]

[DOR: 20.1001.1.24237418.1398.6.3.4.3]

موانع دانش	r=۰/۰۹ p=۰/۵۴	r=۰/۰۱ p=۰/۹۴	r=۰/۲۲ p=۰/۱۴	r=۰/۱۵ p=۰/۳۱
انتقال دانش	r=-۰/۲۲ p=۰/۱۴	r=۰/۲۴ p=۰/۱۱	r=۰/۲۶ p=۰/۰۸	r=۰/۰۸ p=۰/۵۸
انتشار دانش	r=۰/۴۱ p=۰/۰۰۵	r=۰/۲۸ p=۰/۰۶	r=۰/۱۵ p=۰/۳۱	r=۰/۴۱ p=۰/۰۰۴
ابعاد فردی در کل	r=۰/۳۴ p=۰/۰۲	r=۰/۴۶ p=۰/۰۰۱	r=۰/۳۵ p=۰/۰۲	r=۰/۵۳ p<۰/۰۰۱

بین فعالیت‌های دانشی در مؤلفه‌ی کسب دانش با ابعاد سازمانی در کل و مؤلفه‌های رشد و یکپارچه‌سازی دانش، بین مؤلفه‌های جذب و اشتراک دانش با ابعاد سازمانی در کل و مؤلفه یکپارچه‌سازی دانش، بین مؤلفه‌ی انتشار دانش با ابعاد سازمانی در کل و مؤلفه‌ی رشد دانش و بین ابعاد فردی در کل با ابعاد سازمانی در کل و مؤلفه‌های آن رابطه مثبت و معنی‌داری به دست آمد (p<۰/۰۵). به عبارتی می‌توان گفت که موفقیت در انجام فعالیت‌های دانشی در ابعاد فردی بر رشد و توسعه فعالیت‌های دانشی در ابعاد سازمانی و نیل به اهداف سازمان تاثیرگذار است.

بحث و نتیجه‌گیری

کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی به‌عنوان سازمان‌هایی خدماتی و غیرانتفاعی با بهره‌گیری از سرمایه‌های فکری، با تغییرات محیطی پیرامون همگام و با تعامل با حوزه‌های مرتبط در حال انجام فعالیت‌های دانشی و ارائه خدمات به مخاطبان خود هستند. در این میان ارتباط و تعامل داخلی و بیرونی افراد این مراکز و بهره‌گیری از دانش نهان آن‌ها و تبدیل آن به دانش آشکار سبب بهبود عملکرد در ارائه خدمات و قرار گرفتن در مسیر اهداف و رسالت‌های سازمان می‌شود. جهت بررسی وضعیت فعالیت‌های دانشی کتابداران در ابعاد فردی و سازمانی از پرسشنامه هوانگ، با مقیاس‌های متنوعی که متناسب با ابعاد مدیریت دانش است جهت شناسایی نقاط قوت و ضعف فعالیت‌های دانشی استفاده گردید. این مقیاس‌ها نه تنها ابزاری مناسب برای ارزیابی فعالیت دانشی کتابداران و واکنش آن‌ها نسبت به دانش نهان است، بلکه برای ارزیابی کیفیت دانش سازمانی نیز موثر است.

در خصوص وضعیت فعالیت‌های دانشی کتابداران، نتایج نشان داد که تمامی مؤلفه‌های ابعاد فردی (به‌جز انتشار دانش) و سازمانی (به‌جز توسعه دانش) به شکل مطلوبی در حال انجام است. در ابعاد فردی کتابداران با بهره‌گیری از دانش فردی و انتقال آن به همکاران، مطالعه نشریات، مجلات و منابع تخصصی، شرکت در سمینارها و همایش‌ها و توجه به روش‌های نوین ارائه خدمات به کسب دانش مبادرت نموده و با قبول نظرات و پیشنهادهای همکاران در انجام امور کاری، مطرح ساختن ایده‌های جدید با همکاران و مشورت با آن‌ها در انجام فعالیت‌های روزمره کتابخانه دانش خود را به اشتراک می‌گذارند. در مؤلفه‌ی انتقال دانش نیز کتابداران با آشنایی کامل از شرح وظایف خود و همکاران و تعامل میان آن‌ها در انجام امور کتابخانه در صورت عدم حضور فیزیکی در کتابخانه به هر دلیلی در حد مطلوبی قرار دارند. این قسمت از یافته‌ها با نتایج مظفری و جوکار (۱۳۹۹)، که به ارتباطات کلامی بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان فارس به‌عنوان مهم‌ترین روش انتقال دانش با توجه به گردشی بودن نوبت کاری اشاره دارد و همچنین شرکت در دوره‌های آموزشی به‌عنوان روشی دیگر در انتقال دانش، همسو است.

در خصوص مؤلفه‌ی انتشار دانش، عدم نشر افکار و ایده‌ها در شبکه‌های مجازی و وبلاگ‌ها و حضور کمرنگ در فعالیت‌های اجتماعی و جلسات بحث و گفت‌گو می‌تواند دلیلی بر مطلوب نبودن وضعیت انتشار دانش در بین کتابداران باشد. به جرات می‌توان گفت که حضور کمرنگ کتابداران در نشست‌های تخصصی و جلسات بحث و گفت‌گو ناشی از ناهماهنگ بودن این جلسات با نیازهای واقعی است. نتایج این قسمت از یافته‌ها نیز با نتایج مظفری و جوکار (۱۳۹۹)، که به بی‌توجهی کتابداران جهت برگزاری همایش‌ها و نشست‌های تخصصی برای انتقال دانش پنهان اشاره دارد، همسو است.

در ابعاد سازمانی نیز مطلوب بودن وضعیت مؤلفه‌های رشد و یکپارچه‌سازی دانش مرهون برنامه‌های آموزشی اجرا شده در سطح کتابخانه‌ها به‌منظور بالا بردن دانش کتابداران، پیشرفت روزافزون در زمینه‌ی دانش و بهبود پایگاه‌های اطلاعاتی کتابخانه‌ها، تشویق کارکنان به ادامه تحصیل و انجام فعالیت‌های پژوهشی جهت تبدیل دانش فردی به دانش سازمانی، استفاده همزمان از منابع چاپی و الکترونیکی جهت بهبود خدمات و ایجاد حس اعتماد بین کتابداران در زمینه‌ی هم‌فکری و استفاده از نظرات آن‌ها در حل مشکلات کتابخانه است.

در مؤلفه‌ی توسعه دانش بین دیدگاه کتابداران کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی تفاوت معنی‌داری مشاهده نگردید که ناشی از مطلوب نبودن برنامه‌های آموزشی جهت کسب دانش تجربی نیروهای تازه استخدام شده، تعریف مبهم حدود وظایف شغلی آن‌ها و عدم بهره‌گیری از افراد مجرب در تشریح منابع آموزشی و

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-03]
[DOR: 20.1001.1.24237418.1398.6.3.4.3]

پایگاه‌های اطلاعاتی مربوط به کتابخانه است. همچنین کیفیت پائین دوره‌های آموزشی ضمن‌خدمت دلیل عدم حضور کتابداران و کارکنان مجرب و دارای تحصیلات عالی در این دوره‌ها عنوان شده است. نتایج این بخش از پژوهش با پژوهش محمودی، دیانی و پریرخ (۱۳۹۲) به دلیل مشارکت پائین کتابدارن در انجام برنامه‌های مدیریت دانش، سلامی، رودی و نوبهار (۱۳۹۴) به دلیل متوسط بودن میزان تحقق برنامه‌های مدیریت دانش در بین کتابداران غیر همسو است.

نتایج مقایسه میزان مشارکت کتابداران کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی در انجام فعالیت‌های دانشی نیز نشان داد که دیدگاه کتابداران هر کدام از این کتابخانه‌ها نسبت به انجام فعالیت‌های دانشی (به‌جز موانع دانش) تفاوت معنی‌داری نداشته و با توجه به نوع مخاطبان، ساختار سازمانی و اهداف و رسالت‌های کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی، بازهم کتابداران از تجارب و مهارت‌های مشابهی در ارتباط با فعالیت‌های مدیریت دانش استفاده می‌کنند. اما در خصوص مؤلفه‌ی موانع دانشی، کتابداران کتابخانه‌های عمومی نسبت به کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی از موانع دانشی کمتری برخوردار بوده و از دانش فردی، منابع و مجموعه کتابخانه بیشتر در پیشبرد اهداف کتابخانه بهره جسته‌اند. با این وصف می‌توان نتیجه گرفت که در برنامه‌ها و دوره‌های آموزشی اجرا شده در هر کدام از این کتابخانه‌ها جهت بهبود فعالیت‌های مدیریت دانش رجحان و برتری وجود ندارد. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش میرغفوری و صادقی آرانی (۱۳۸۹) که به کارآمدتر بودن کتابخانه‌های عمومی نسبت به کتابخانه‌های دانشگاهی از دو بعد به کارگیری مدیریت دانش در بهبود نوآوری و همچنین به‌کارگیری نوآوری در افزایش کیفیت خدمات اشاره دارد غیرهمسو است.

در خصوص میانگین رتبه فعالیت‌های دانشی نتایج نشان داد که در ابعاد فردی شدت و ضعف فعالیت‌های دانشی میان کتابداران مشهود و معنی‌دار است. به‌عنوان مثال در ابعاد فردی میانگین رتبه جذب دانش نسبت به اشتراک دانش بالاتر است، که می‌تواند ناشی از توجه به فرهنگ سازمانی دیگر مشاغل در حوزه کاری و تعامل با دیدگاه‌ها و نظرات آن‌ها هنگام نیاز و همچنین هم‌گام شدن با تغییرات رخ داده در حوزه شغلی باشد. پس نتیجه گرفته می‌شود که کتابداران با تغییرات محیطی پیرامون همگام و نسبت به تنوع‌پذیری و استفاده از دانش دیگر حوزه‌ها واکنش مناسبی نشان داده‌اند. انتشار دانش در مقایسه با دیگر مؤلفه‌ها در ابعاد فردی میانگین رتبه پائین‌تری دارد، که ناشی از عدم حضور کتابداران در فعالیت‌های اجتماعی و جلسات بحث و گفتگو و همچنین عدم انتشار افکار و ایده‌ها در شبکه‌های مجازی و وبلاگ‌ها است. همچنین در بین کتابداران و کارکنان کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی موانع دانشی در انجام فعالیت‌های دانشی نقش کمرنگی داشته و کتابداران از دانش فردی، منابع و مجموعه کتابخانه بیشتر در پیشبرد اهداف کتابخانه بهره جسته و با درمیان گذاشتن خلاقیت و نوآوری شخصی با دیگر همکاران و انجام وظایف شغلی آن‌ها در هنگام مرخصی، ماموریت و سایر مشکلات به انجام فعالیت‌های دانشی مشغول هستند. یافته‌های این بخش از پژوهش، با نتایج پژوهش حسین‌زاده، شعبانی و سیادت (۱۳۹۰)، که نشان داد میانگین کاربست مؤلفه‌های خلق دانش و به‌کارگیری دانش به ترتیب با ۳/۰۱۲ و ۲/۹۶ بالاتر از متوسط و ذخیره دانش و نشر دانش به ترتیب با ۲/۵۱ و ۲/۷۱ در حد پائین‌تر از متوسط قرار دارد همسو است.

در خصوص رابطه بین مؤلفه‌های فعالیت‌های دانشی در ابعاد فردی و سازمانی، همبستگی و رابطه مثبت و معنی‌داری به‌دست آمد که نشان‌دهنده حرکت و همگامی کتابداران در مسیر اهداف و رسالت‌های کتابخانه است. با این حال هیچ اثر منفی از موانع دانش در ارتباط با ابعاد سازمانی وجود ندارد و این نتایج نشان می‌دهد که کتابخانه در مسیر رو به رشد و همگام با تغییرات محیطی قرار دارد. نتایج این بخش از پژوهش، با نتایج پژوهش مظفری و جوکار (۱۳۹۹)، که به مؤثر بودن عوامل فردی، سازمانی و وابسته به فناوری در انتقال دانش ضمنی اشاره دارد و پژوهش هوآنگ (۲۰۱۴)، که به همبستگی مثبت ساختارهای ابعاد فردی در ارتباط با ابعاد سازمانی اشاره دارد، همسو است.

در نهایت می‌توان با توجه به نتایج و یافته‌های مطرح شده، پیشنهادهائی را به شرح زیر ارائه کرد:

۱. با توجه به مطلوب بودن وضعیت فعالیت‌های دانشی در ابعاد فردی میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی (به‌جز مؤلفه‌ی انتشار دانش) ضروری است تا مدیران و مسئولان کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی در مؤلفه‌ی انتشار دانش، زمینه‌ی حضور کتابداران را در فعالیت‌های اجتماعی و جلسات بحث و گفتگو فراهم ساخته و با برنامه‌ریزی‌های کوتاه و بلندمدت، شعاع عملکرد کتابخانه‌ها را به بیرون از کتابخانه هدایت نمایند.

۲. با توجه به عدم وجود تفاوت معنی‌دار دیدگاه کتابداران در خصوص وضعیت فعالیت دانشی در مؤلفه‌ی توسعه دانش در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی پیشنهاد می‌شود که مدیران و مسئولان کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی در رابطه با توسعه دانش میان کتابداران، با تلفیقی از نیروهای متخصص و مجرب در حوزه کتابخانه و حوزه‌های مرتبط از جمله برنامه‌نویسان

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-03]

[DOR: 20.1001.1.24237418.1398.6.3.4.3]

رشته کامپیوتر، پایگاه‌های اطلاعاتی باثبات و مناسبی را در حوزه فعالیت‌های کتابخانه و مرتبط به امور کاری روزانه کتابداران تهیه و از آزمایش و خطا و هدر دادن تلاش‌های کتابداران در استفاده، یادگیری و هماهنگ شدن با پایگاه‌های اطلاعاتی متفاوت جلوگیری نمایند. به‌عنوان مثال در کتابخانه‌های عمومی هر چند سال یک بار، شاهد تغییر آدرس و صفحه وب، ادغام و جداسازی پایگاه مدارک (اصلی، نشریات، شنیداری و دیداری، بخش کودک، بخش نوجوانان و کمک درسی) بوده‌ایم.

پیشنهاد می‌شود مسئولان و مدیران کتابخانه‌ها، با برگزاری مداوم و مناسب همایش‌ها و سمینارهای مرتبط با حوزه شغلی و همچنین استفاده از مشوق‌های ترغیبی، زمینه حضور کتابداران مجرب و دارای تحصیلات عالی را فراهم سازند.

تعارض منافع

گزارش نشده است.

منبع حمایت کننده

گزارش نشده است.

References

Abdi, M.A. & Safaei, S. (2015). Providing a model for creating and establishing a knowledge
management system in the country's tax affairs organization. Tax Research Journal. 21(69), 135-158. (In persian)

Alhammad, F., Al Faori S. & Abu Husan L.S. (2009). Knowledge Sharing In The Jordanian Universities. Journal of Knowledge Management Practice 2009; 10(3).

Barcelo-Valenzuela M., Carrillo-Villafana P. S., Perez-Soltero A. & Sanchez-Schmitz G. (2016). A framework to acquire explicit knowledge stored on different versions of software. Information and Software Technology. 70, 40–48

Barthlet, C. A. (2016). Top management incentive compensation and knowledge sharing in multinational corporations. http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/smj.712/full

Bhatt, G. (2001). knowledge management in organizations: examining the interaction between technologies, techniques and people.Journal o Knowledge Management, 5(1), 68-75.

Davenport, T & Prosak, L. (2000). Knowledge management. Translated by Hossein Rahman Seresht, Tehran: Auto parts Supplying, Engineering & Designing (SAPCO). (In persian)

Dayan, R., Heisig, P., & Matos, F. (2017). Knowledge management as a factor for the formulation and implementation of organization strategy. Journal of Knowledge Management, 21(2), 308-329.

Drucker, P. F. (1959). The landmarks of tomorrow. NY: Harper & Row.

Hadjipavlis, A. (2012). Knowledge sharing amongst librarians in Cypriot libraries. retrieved from (17 Aug. 2018)

Hosseinzadeh A, Shabani A& Siyadat S.A. (2012). Evaluation of knowledge management application among library staff under the auspices of Isfahan University of Medical Sciences based on Hisig model. Information systems and services. 1(1), 13-24 (In persian)

Huang, Y. H.(2014). Measuring Individual and Organizational KnowledgeActivities in Academic Libraries with Multilevel Analysis. The Journal of Academic Librarianship, 40, 436–446.

Huang, Y. H., Li, E. Y., & Chen, J. S. (2009). Information synergy as the catalyst between information technology capability and innovativeness: Empirical evidence from the Y.-H. Huang / The Journal of Academic Librarianship 40 (2014) 436–446 445 financial service sector. Information Research, 14(1) (paper 394. [Available at http:// InformationR.net/ir/14-1/paper394.html from 9 February, 2009]).

Khatamianfar, P &Parirokh, M. (2009). Investigating the incentives and barriers of knowledge sharing in Libraries, Museums and Documents Center of Astan Qods. Library and Information Sciences, 12(1), 223-246. (In persian)

Kayes, D. C., Kayes, A. B., & Yamazaki, Y. (2005). Essential competencies for cross-culture knowledge absorption. Journal of Managerial Psychology, 20(7), 578–589.

Lai, M. F. & Lee, G. G. (2007). Relationships of organizational culture toward knowledge activities. Business Process Management Journal, 13(2), 306-322.

Lin, H. F. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. International Journal of manpower, 28(3/4), 315-332.

Lin, C., Yen, D. C., & Tarn, D.D. C. (2007). An industry-level knowledge management model: A study of information-related industry in Taiwan. Information & Management, 44, 22–39.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-03]

[DOR: 20.1001.1.24237418.1398.6.3.4.3]

Mahmoudi H, Dayani M.H. & Parirokh M. (2014). Analytical Study of Knowledge Management In Academic Libraries (Case Study: Libraries of Ferdowsi University and Medical University of Mashhad). 3(2), 91-112. (In persian)

Mirghfouri, H & Sadeghieh Arani, Z. **(**2010**) .** Evaluating the efficiency of libraries in applying knowledge management and innovation to improve the quality of services using a two-stage DEA model: A case study of public and academic libraries in Yazd. **Library and Information Sciences.** 13(1), 175-203. (In persian)

Mozafari L, Jowkar T. (2020). Tacit Knowledge Sharing among Public Librarians: Case of Fars Province. Research on Information Science & Public Libraries. 26(1), 17-43. (In persian)

Onifade, F. N. (2015). Knowledge Sharing among Librarians in Federal University Libraries in Nigeria. Information and Knowledge Management, 5 (3), 91- 97.

Parirokh M. (2003). Knowledge management a tool to create transformation in library. Journal of National Studies on Librarianship and Information Organization.14(4), 112-126. (In persian)

Rogers, E.W. (2000). Cooperative knowledge behavior in high tech organizations: Examining the relationship between employee perceptions of the employment game, cooperative knowledge and firm performance. Unpublished dissertation, Cornell University, N.Y.

Salami M, Saadat Alijani A. (2017). Knowledge sharing Network analysis and its relationship with the experience and education of librarians at Ferdowsi University of Mashhad. iranian journal information processing and management. 32 (2) :421-438. (In persian)

Salami, M. Rudi, G.A. & Nobahar, N. (2015). Realization of knowledge management **University Librarian**medical sciences of Mazandaran province based on Hissing model (A comparative approach). International Conference on Management and Economics in the 21st Century. (In persian)

Schulz, M. (2001). The uncertain relevance of newness: Organizational learning and knowledge flows. Academy of Management Journal, 44(4), 661–681, http://dx.doi. org/10.2307/3069409.

Sedighi, M., Van Splunter, S., Zand, F., & Brazier, F. (2017). Evaluating critical success factors model of knowledge management: An analytic hierarchy process (AHP) approach. In Organizational Culture and Behavior: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications (pp. 308-326). IGI Global.

Singh, J. (2005). Collaborative networks as determinants of knowledge diffusion patterns. Management Science, 51(5), 756–777.

Smits, M. T. & De Moor, A. R. E. M. (2004). Measuring Knowledge Management Effectivenessin Communities of Practice. In: Proceeding of HICSS-37 January 5-8, Hawaii.

Spender, J. C. (2008). Diffusion of knowledge. In W. A. Darity (Ed.), International encyclopedia of the social sciences, Vol. 4. (pp. 281–282). Farmington Hills, MI: Gale (Retrieved May 11, 2014 from http://www.jcspender.com/uploads/Knowledge_ Diffusion_v1.pdf).

Tarn, D.D. C., Liu, T. L., & Su, C. H. (2003). The impact of strategic knowledge management on its knowledge performance: A cross-industry comparative study. Tunghi Management Review, 6(1), 175–210 (in Chinese).

Tarn, D.D. C., & Wang, J. F. (2001). Eight dimensions of indicators for measuring knowledge performance. Accounting Research, 185, 68–73 (in Chinese).

Vashishta, R., Kumar,R.*&* Chandra,A.(2010). Barriers and facilitators to knowledge management: evidances from selected Indian universities. The IUP Journal of KnowledgeManagement, 8 (4), 7-24.

zandian F, zadvali L. (2019). A Study of the impact of Knowledge Management Infrastructures and Dimensions of Improvement of Managers' Decision-making on the Knowledge management status in the Iran Public Libraries Foundation. Research on Information Science & Public Libraries. 25 (2) :319-348. (In persian)

Zawawi, A. A., Zakaria, Z., Kamarunzaman, N. Z., Noordin, N., Sawal, M. Z. H. M., Junos, N. M., & Najid, N. S. A. (2011). The study of barrier factors in knowledge sharing: A case study in public university. Management Science and Engineering, 5(1), 59

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-03]

[DOR: 20.1001.1.24237418.1398.6.3.4.3]