

فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت

دوره ۱۳، شماره یک، بهار ۱۴۰۱، صص ۱۱۵-۱۳۴

طراحی الگوی مدیریت سیستم اطلاع‌رسانی کتابخانه‌های دانشگاهی با تأکید بر مؤلفه‌های

مدیریت دانش

مهروز نیمروز^۱ و ستاره حبیبی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۲/۵، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۴/۱۹

چکیده

هدف تحقیق حاضر طراحی الگوی مدیریت سیستم اطلاع‌رسانی کتابخانه‌های دانشگاهی با تأکید بر مؤلفه‌های مدیریت دانش بود. پژوهش حاضر از نظر تقسیم‌بندی بر مبنای هدف از نوع کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها روش ترکیبی، پیمایشی و دلفی است. در روش دلفی، از نظرهای ۲۵ نفر خبرگان دانشگاهی و مدیران و کارشناسان ارشد سازمان استفاده شده است. پس از گردآوری داده‌ها، به منظور تجزیه و تحلیل آماری، از روشهای معادلات ساختاری و آزمون فریدمن با به کار بردن نرم‌افزار آماری SPSS و PLS بهره‌گرفته شد. با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون فریدمن، ۷۹ شاخص عوامل مهم موفقیت مدیریت دانش تفاوت معناداری دارند. یافته‌ها نشان دادند عوامل مهم موفقیت مدیریت دانش در سازمان به ترتیب اولویت، عبارتند از: رهبری و حمایت مدیریت ارشد، فرهنگ سازمانی، آموزش و بازآموزی، مستندسازی، استراتژی مدیریت دانش، مخازن دانش، پاداش‌دهی و ایجاد انگیزه، مدیریت منابع انسانی، فن‌آوری اطلاعات، مدیریت زیرساخت‌های سازمانی، فرآیندها و فعالیت‌ها، اندازه‌گیری عملکرد، رفع محدودیت منابع، الگوبرداری از بهترین‌ها.

کلمات کلیدی: سیستم اطلاع‌رسانی، کتابخانه‌های دانشگاهی و مدیریت دانش.

^۱ کارشناس ارشد گروه مدیریت دولتی، واحد اراک، دانشگاه آزاد اسلامی، اراک، ایران.

^۲ نویسنده مسئول، دانشجوی دکتری گروه نرم‌افزار کامپیوتر، سازمان فاوا شهرداری کرمانشاه، کرمانشاه، ایران. آدرس پست الکترونیکی:

اقتصاد دانشی، اقتصاد مبتنی بر دانش است. در واقع در دوره اقتصاد دانش، مدیریت به شناسایی، کسب، توسعه، تجربه، به‌کارگیری، ذخیره و اشتراک دانش؛ ایجاد نگرش برای تبدیل و اشتراک دانش ضمنی و دانش صریح و افزایش امکانات پیشرفت و ترقی با استفاده از خرد جمعی اشاره دارد. از هنگامی که دانش، نیروی کارساز برای توسعه اجتماعی بوده است، توجه جامعه به اطلاعات و دانش در حال پیشرفت است و تقاضاهای افراد برای اطلاعات و دانش مرحله به مرحله در حال افزایش است. این شرایط محیط مناسبی را برای توسعه کتابخانه فراهم کرده است. علاوه بر این، اطلاعات و دانش یک عامل سودمند با اهمیت در نظام اقتصادی مدرن شده است. جامعه به‌طور اجتناب‌ناپذیری به تقویت مدیریت اطلاعات و دانش نیاز خواهد داشت. به هر ترتیب مهار دانش، موضوع مهم در پیش روی کتابخانه‌ها در آینده نزدیک خواهد بود. مدیریت دانش در کتابخانه‌ها می‌باید بر پژوهش و توسعه دانش، ایجاد پایگاه دانش، مبادله و اشتراک دانش بین کارکنان کتابخانه (از جمله کاربران)، آموزش کارکنان کتابخانه، تسریع پردازش صریح از دانش غیر صریح و تحقق اشتراک آن تمرکز کنند. مدیریت دانش به عنوان یکی از دستاوردهای عصر دانش و اطلاعات، با ورود به قلمرو علوم مختلف، جایگاه خود را مستحکم نموده است. امروزه سازمان‌های موفق با در اختیار گرفتن ابزارهای لازم با رویکرد مدیریت دانش، فرصت‌های مناسبی برای بهینه‌سازی منابع انسانی و سازمانی خود به‌وجود می‌آورند. دانشگاه‌ها و کتابخانه‌ها، از کانون‌های اصلی تولید و ذخیره دانش محسوب می‌شوند، بنابراین هدف از مطالعه حاضر، طراحی الگوی مدیریت سیستم اطلاع‌رسانی کتابخانه‌های دانشگاهی با تاکید بر مولفه‌های مدیریت دانش است.

نقش مدیریت دانش در کتابخانه‌ها همراه با توسعه اقتصاد دانش بیش از پیش با اهمیت خواهد بود. مدیریت دانش شیوه جدید مدیریتی است، برتری‌هایی که در زیر می‌آید، اولویت‌ها و ویژگی‌های غیر قابل مقایسه با مدیریت سنتی را بیان می‌کنند:

مدیریت منابع انسانی مهم‌ترین بخش مدیریت دانش در کتابخانه‌ها است. مهم‌ترین منبع در نظام اقتصاد دانش، استعداد‌های افرادی است که قدرت درک دانش را دارند. رقابت افراد با استعداد موضوع اصلی رقابت بازار در دوره اقتصاد دانش بوده است. در دوره اقتصاد دانش، کتابخانه‌ها به آموزش حرفه‌ای و آموزش مداوم کارکنان کتابخانه برای افزایش دانش علمی و توانایی کسب و

فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت..... / ۱۱۷

ابداع دانش اهمیت قائل خواهند بود. همچنین آنها کاملاً به ارزش انسان علاقه و توجه دارند، تحت تاثیر توانایی های خرد کارکنان کتابخانه قرار می گیرند، توسعه منابع دانش را در ذهن کارکنان کتابخانه به عنوان روشی مهم در افزایش اثربخشی کار تلقی می کنند. بهبود همه جانبه کیفیت کارکنان کتابخانه و ارزش جایگاه انسان اهداف مهم مدیریت دانش در کتابخانه ها خواهد بود (آنتونینو، ۲۰۱۹).

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

هدف مدیریت دانش در کتابخانه ها ترویج و پیشرفت دانش است: پیشرفت دانش مهمترین بخش جامعه اقتصاد دانش است. کتابخانه ها در حکم شالوده ای برای گردآوری، پردازش، ذخیره سازی، و توزیع دانش و اطلاعات؛ یک حلقه ارتباطی ضروری در زنجیره نظام علمی و حلقه ارتباطی مهم در پیشرفت دانش را بر عهده دارند. دواماً، کتابخانه ها مستقیماً در فرآیند پژوهش علمی مشارکت دارند. کار کتابخانه بخشی از پیشرفت دانش است. سوماً، کتابخانه ها باید به اشاعه و تبدیل دانش توجه نمایند. آنها به عنوان پلی برای گردش نتایج پیشرفت دانش در درون گروه های سودمند انجام وظیفه می کنند. مدیریت دانش در کتابخانه ها باعث ترویج ارتباط درون و بین کتابخانه ها، بین کتابخانه و کاربر؛ تقویت اتصال بین شبکه ای دانش و به حرکت در آوردن جریان دانش هستند (بیرلی و دلی، ۲۰۱۹). در دوره اقتصاد دانش، کتابخانه ها پژوهش هایی درباره توسعه و کاربرد دانش، ساخت کتابخانه های مجازی، حفاظت از حقوق مالکیت معنوی در عصر الکترونیک و غیره به اجرا در خواهند آورد، بدین نحو پایه ای برای پیشرفت دانش در حال بنیان گذاری است.

فن آوری اطلاعات ابزاری برای مدیریت دانش در کتابخانه ها است: گردآوری دانش نقطه شروع مدیریت دانش در کتابخانه ها است. کاربرد فن آوری های اطلاعات، دامنه گردآوری دانش را افزایش می دهد، سرعت گردآوری دانش را افزایش می دهد و هزینه گردآوری دانش را کاهش می دهد. در این جامعه مدرن که با تغییرات هر روز دانش همراه است، انجام وظایف مهم تنها توسط ذهن بشر غیرممکن است. پیوند تنگاتنگ منابع دانش و کارکنان دانش توسط شبکه های رایانه ای ممکن خواهد بود، بدین ترتیب ایجاد شبکه های دانش در کتابخانه ها بر پایه تحقق اطلاعاتی کردن استوار است (کاشن، ۲۰۱۷). کسب دانش باید از درون انبار دانش کتابخانه ها گردآوری و تبدیل شود. برتری فن آوری های اطلاعات در حوزه ذخیره دانش، نه تنها در توصیف کمی بلکه در بازیابی، ذخیره و امنیت دانش را تأمین

می‌کند. همچنین فن‌آوری اطلاعات در کاربرد و مبادله دانش و حوزه‌های دیگر ضروری است و به عنوان منبع و ابزاری برای پیشرفت دانش به کار می‌رود (نوکاتا و تاکوچی، ۲۰۱۸).

محتویات مدیریت دانش در کتابخانه‌ها: مدیریت دانش در کتابخانه‌ها، به عنوان یک روش کاملاً جدید مدیریت، تمایل بسیار به ترک نظام نظری خود دارد. به عقیده من، مدیریت دانش در کتابخانه‌ها باید ملاحظات زیر را مدنظر قرار دهد:

مدیریت پیشرفت دانش: مدیریت پیشرفت دانش در کتابخانه‌ها به مدیریت تولید، اشاعه و انتقال دانش علاوه بر نظام‌های شبکه ساختاری از طریق ارتباط موسسات و سازمان‌ها اشاره دارد. مدیریت پیشرفت دانش سه جنبه را در برمی‌گیرد، بدین معنی که، مدیریت پیشرفت نظری دانش، مدیریت پیشرفت فنی و مدیریت پیشرفت سازمانی. (زاک، ۲۰۲۰). مدیریت پیشرفت نظری دانش به توسعه و افزایش حوزه‌های پژوهش نظری و عملی کتابداری و اطلاع‌رسانی از طریق تعقیب آخرین روندهای توسعه در علم کتابداری در سراسر جهان است. مدیریت پیشرفت فنی اداره نظام‌های شبکه ساختاری توسط مؤسسات و سازمان‌هایی که در ارتباط کامل با جریان پیشرفت فنی هستند، است. در تحول آنها از کتابخانه‌های سنتی تا کتابخانه‌های الکترونیکی یا کتابخانه‌های رقمی، کتابخانه‌ها را به پیشرفت‌های فنی و بهبود و تدارک امکانات فنی به منظور پشتیبانی از مدیریت دانش وادار می‌سازد. مدیریت پیشرفت سازمانی به ایجاد مجموعه‌ای مؤثر از نظام‌های مدیریت سازمانی قابل انعطاف در شرایط عصر کتابخانه الکترونیکی به منظور پشتیبانی و تقویت فعالیت‌های مدیریت دانش، از طریق بهینه‌سازی بخش‌های کارکردی و شیوه‌های عملیاتی کتابخانه‌ها است. (نوکاتا و تاکوچی، ۲۰۱۸).

اولاً در این نظام‌ها، به رهبرانی نیاز دارند که مسئولیت فعالیت‌های مدیریت دانش را به منظور تنظیم برنامه‌های مدیریت و هماهنگی تمام فعالیت‌های مربوط به مدیریت دانش را بر عهده دارند. دوماً، آنها به ایجاد گروه‌های تخصصی رهبری جریان دانش برای انجام تمام وظایف مربوط به فعالیت‌های مدیریت دانش نیاز دارند. کمیته‌های منابع الکترونیکی متشکل از انواع متخصصان با مسئولیت ارزیابی، تهیه و ایجاد منابع الکترونیکی از یک سو و هماهنگی فعالیت‌های بخش‌های سازمانی و ایجاد انگیزه برای همکاری نزدیک همچون حوزه‌هایی مانند تهیه و سازمان‌دهی منابع الکترونیکی علاوه بر فراهم‌آوری خدمات از سوی دیگر، تاسیس می‌شوند (مک دونت، ۲۰۱۹).

مدیریت اشاعه دانش: اشاعه دانش اهمیت برابری در مقایسه با پیشرفت دانش دارد. تولیدکنندگان دانش زمان و نیروی زیادی برای جستجوی کاربران دانش صرف نمی‌کنند. به رغم این که یک گروه

فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت..... ۱۱۹/

از کاربران دانش هستند، کسب دانشی که واقعاً در ذهن تولیدکننده دانش به صورت محرمانه با هدف و شرایط ذهنی متنوع وجود دارد، بسیار مشکل است. بنابراین کتابخانه‌ها، با استفاده از رسانه‌ها و مجراهای گوناگون برای اشاعه متنوع دانش جدید، به عنوان بخشی از پرتاب کننده دانش عمل می‌کنند.

در قرن بیست و یکم، اینترنت، با اطلاعات فراگیر و محتویات گسترده خود، برای افراد راهبردی اصلی برای جستجوی دانش و کسب اطلاعات فراهم خواهد کرد. اگر چه در حال حاضر، اطلاعات بی‌معنی، غیرمجاز و بی‌نزاکت در نتیجه جستجو در آن برای سودهای تجاری و اهداف سیاسی روی شبکه به دست می‌آید (نوکاتا و تاکوچی، ۲۰۱۵).

مدیریت کاربرد دانش: همچنین در قرن بیست و یکم کتابخانه‌ها می‌باید برای فراهم‌آوری خدمات برای افراد به منظور کسب دانش و نائل شدن به حداکثر عملکردها و بهره‌وری از اطلاعات دانش‌آزمایی قائل شوند. بنابراین خدمات دانش بر پایه شبکه‌های اطلاعاتی سریع می‌باید به اجرا در آید، از طریق:

- ایجاد کتابخانه‌های مجازی و مراکز اطلاعاتی برای نهادها، دولت‌ها، سازمان‌های دولتی و مؤسسات تحقیقاتی علمی. به کارگیری نیروی انسانی، منابع مادی و مالی کافی برای گردآوری، سازمان‌دهی و گسترش اطلاعات برای یک نهاد یا یک سازمان اجتماعی دشوار است، به علاوه صرف مقدار زیادی از سرمایه‌ها به منابع اطلاعاتی برای استفاده خود سازمان غیرممکن و غیرضروری است. کتابخانه‌ها می‌توانند کتابخانه‌های مجازی یا مراکز اطلاعاتی را برای این تشکیلات جدا از هم، براساس پیش‌نیازهای اطلاعاتی خاص آنان با استفاده از منابع اطلاعاتی فراوان توسط شبکه‌های اطلاعاتی سریع ایجاد نمایند (میلز و همکاران، ۲۰۱۹).

- ایجاد خدمات دانش دیجیتال که عملاً روند توسعه کتابخانه‌ها در قرن بیست و یکم است. این بر این فرض استوار است: ایجاد مرحله به مرحله نظام‌های خدمات اطلاعاتی مبتنی بر کاربران مانند اشاعه اطلاعات، جستجوی اطلاعات و عرضه تخصصی اطلاعات؛ تسریع ایجاد کتابخانه‌های دیجیتال؛ مطالعه روش‌ها، ابزارها و فنون توزیع اطلاعات و جستجو در اینترنت همانند فن جستجو در پایگاه اطلاعاتی و وب مهم‌ترین بخش است (نوکاتا و تاکوچی، ۲۰۱۸).

۱۲۰ / طراحی الگوی مدیریت سیستم اطلاع‌رسانی کتابخانه‌های ...

- دیجیتالی کردن منابع کتابخانه‌ها. کتابخانه‌های الکترونیکی یا کتابخانه‌های دیجیتالی، شیوه‌های فنی و روندهای توسعه کتابخانه‌ها در دوره اقتصاد دانش هستند. در آینده خدمات دانش کتابخانه‌ها با ایجاد پایگاه‌های اطلاعات، متشکل از مجلات و کتاب‌های الکترونیکی در زبان‌های مختلف که دارای ویژگی‌های رشته علمی هستند و می‌توانند در شبکه‌های اطلاعاتی سریع عمل کنند، آغاز خواهند شد. برای تبدیل تمام منابع اطلاعاتی غیرالکترونیکی موجود به صورت اطلاعات الکترونیکی و یکپارچه کردن آنها در قالب کتابخانه‌های الکترونیکی، تلاش‌های بسیار می‌باید صورت گیرد.

مدیریت منابع انسانی: مدیریت منابع انسانی به عنوان نقطه شروع مهم به منظور آموزش کیفیت استعدادها، تخصصی افراد و تقویت تعهد کتابخانه به کار می‌رود. در عمل، ما می‌باید به نیازهای گوناگون و متنوع کارکنان کتابخانه، تقویت مدیریت مختلف کارکنان کتابخانه از طریق رویکرد مدیریت احتمالی (اقتضایی) توجه کاملی نماییم. به دلیل آنکه، برخی افراد روش مدیریت جدی را به کار می‌برند، نظارت دقیق و کنترل تحمیل شده و شرایط کمی و کیفی کار بر اساس مقررات و آیین نامه‌ها به وضوح مشخص می‌شود. مابقی افراد، شیوه مدیریت بسیار انعطاف‌پذیر را به منظور فراهم کردن مشارکت در تصمیم‌گیری، مشورت و تعهد شغلی بیشتر، به کار می‌برند تا اینکه کاملاً توانایی‌های مدیریت به مرحله اجرا در آید و اهداف سازمانی و فردی تحقق یابد. به منظور انجام درست در آموزش مداوم مهندسی کارکنان تخصصی، می‌باید نه تنها بر نظریه علم کتابداری و رشته‌های وابسته تمرکز شود، بلکه می‌باید به جدیدترین دانش فنی و تقویت آموزش اخلاق حرفه‌ای مجهز گردد (انتونیو، ۲۰۱۹).

فن‌آوری‌ها برای تحقق مدیریت دانش کتابخانه‌ها: یکی از اهداف مدیریت دانش در کتابخانه‌ها تشویق مبادله دانش در میان کارکنان کتابخانه، تقویت خودآگاهی و توانایی‌ها، افزایش اشتیاق و مهارت برای یادگیری در کارکنان کتابخانه، ایجاد دانش کاربردی برای فعالیت‌های سازمان کتابخانه به طور اثربخش، بازسازی کتابخانه‌ها به شکل یک سازمان یادگیری است. بنابراین پروراندن اندیشه در تحقق مدیریت دانش در کتابخانه‌ها، یک طرح منطقی از ساختار سازمانی و آیین‌نامه‌های سازمانی کتابخانه‌ها و ترویج فرهنگی، به علاوه پشتیبانی اطلاعاتی نوگرا شده، تا ایجاد یک محیط و ساز و کار محرک برای پیشرفت، مبادله، مطالعه و کاربرد دانش است.

نتایج مطالعات فروتن‌راد (۱۴۰۰) تأثیر مثبت و معنادار به‌کارگیری مؤلفه‌های مدیریت دانش با متغیرهای مهم در دانشگاه‌ها و کتابخانه‌ها را نشان می‌دهد. رضوی (۱۳۹۸) نتایج به دست آمده خود

فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت..... / ۱۲۱

را حاکی از این می‌داند که زیرساخت‌های سیستم‌های اطلاعاتی با میانگین ۴/۱۵ بالاترین عامل جهت موفقیت و جهت‌گیری دانایی محور با میانگین ۳/۸۴ پایین‌ترین عامل در موفقیت پیاده‌سازی مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان گیلان از نظر پاسخ‌دهندگان می‌باشند. یافته‌های به‌دست آمده از پژوهش محسنی و غفاری (۱۳۹۴) نشان داد مدیریت دانش می‌تواند به کارکنان کمک کند تا خروجی‌هایی تولید کنند که در حوزه مهارت‌ها، استعدادها، افکار و نظرات‌شان باشد و تصمیم‌گیری در مسائل استراتژیک، رقبا، مشتریان، کانال‌های توزیع، محصولات و خدمات را بهبود بخشد. کتابخانه‌های دانشگاهی سازمان‌های یادگیرنده نیز هستند. پارسائیان و ریاحی‌نیا (۱۳۹۳) نشان دادند، با توجه به اهمیت و جایگاه ویژه کتابخانه‌های دانشگاهی در پیشبرد اهداف آموزشی و پژوهشی دانشگاه‌ها و نقشی که مدیریت دانش در رسیدن به اهداف مذکور دارد، چندان مطلوب نمی‌باشد که این مسأله لزوم توجه و برنامه‌ریزی بیشتر از سوی مسئولین را بیش از پیش آشکار می‌سازد. «وانگ و اسپین‌وال» (۲۰۲۰) عوامل مؤثر بر روند پیاده‌سازی موفق مدیریت دانش شامل ۱۱ مورد را بیان کردند که به ترتیب اهمیت عبارتند از: رهبری و حمایت مدیران، فرهنگ، اهداف و راهبرد، منابع، فعالیت‌ها و فرآیندهای سازمانی، آموزش، مدیریت منابع انسانی، فن‌آوری اطلاعات، مشوق‌ها، زیرساخت‌های سازمانی و ارزیابی لین و تزنگ (۲۰۱۹)، با شناسایی ۵ شکاف در سیستم مدیریت دانش در ۶۸ سازمان بزرگ در تایوان، تأثیر این شکاف‌ها بر عملکرد سازمان بررسی شد. شاخص‌های عملکرد در این مطالعه، درجه بهره‌وری، کاهش هزینه، رقابت‌پذیری، سهم بازار، رشد فروش، سودآوری و نوآوری در مقایسه با رقبا بود. در این تحقیق، سازمان‌های مورد بررسی به دو دسته تقسیم شدند؛ دسته اول دارای شکاف زیادی در مدیریت دانش بوده و دسته دوم شکاف کمتری داشتند. نتایج این تحقیق نشان داد سازمان‌های دارای شکاف کمتر در مدیریت دانش، عملکرد بالاتری داشته‌اند. در پژوهش تزنگ (۲۰۱۸) فعالیت‌های مدیریت دانش به سه دسته راهبردها، برنامه‌ها و اقدام‌های مدیریت دانش، تقسیم شد. پس از آن، شاخص عملکرد مدیریت دانش محاسبه و همبستگی این شاخص با عملکردهای مالی و غیرمالی شرکت‌ها آزموده شد. نتایج این پژوهش نشان داد بین این عملکردها و فعالیت‌های مدیریت دانش سازمان، همبستگی معناداری وجود دارد. در مطالعه مشابه دیگری، نتایج تحقیقات دوراچ (۲۰۱۷) حاکی از وجود رابطه مثبت و معنادار بین فعالیت‌های مدیریت دانش در سازمان و عملکرد و نوآوری سازمان است.

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر تقسیم‌بندی بر مبنای هدف، از نوع کاربردی است و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها روش ترکیبی پیمایشی و دلفی است. در این پژوهش ۲۵ نفر توسط محقق و یا از طریق افراد آگاه به روش نمونه‌گیری هدف‌دار یا قضاوتی و نمونه‌گیری زنجیره‌ای شناسایی و به عنوان خبره انتخاب شده‌اند (علاوه بر بهره‌گیری از صاحب‌نظران برون‌سازمانی از جمله اعضای هیئت‌های علمی دانشگاه آزاد اسلامی کرج و علوم و تحقیقات؛ از نظرهای مدیران و کارشناسان دانشی درون سازمانی که سابقه تدریس داشته، دارای مقاله بوده‌اند و یا آشنا و درگیر با مباحث و فعالیت‌های مرتبط در حوزه مدیریت دانش بوده‌اند، بهره گرفته شده است). بدین منظور، ابتدا دوازده عامل مهم موفقیت مدیریت دانش با استفاده از پیشینه تحقیق برای خبرگان منتخب ارسال و پس از اعمال اصلاحات و اضافه کردن موارد جدید پیشنهاد شده، در مرحله دوم، چهارده عامل مهم موفقیت مدیریت دانش مورد اتفاق نظر خبرگان واقع و درجه اهمیت و اولویت آنها نیز با استفاده از آزمون فریدمن مشخص گردید. شاخص‌های هر یک از عوامل نیز ابتدا با بهره‌گیری از تحقیقات سایر پژوهش‌گران تعیین و بین خبرگان توزیع گردید و پس از جمع‌آوری نظرهای خبرگان و انجام اصلاحات مورد نظر ایشان و حذف موارد غیرمرتبط و اضافه کردن شاخص‌های جدید پیشنهادی؛ در طی مرحله چهارم پژوهش - چهارمین مرحله توزیع پرسشنامه - تعداد ۷۹ گویه، مؤلفه‌های مهم موفقیت مدیریت دانش مشخص و تثبیت گردید و با استفاده از آزمون فریدمن، گویه‌ها نیز اولویت‌بندی شد.

نتایج و بحث

در این تحقیق، عوامل مهم موفقیت مدیریت دانش با استفاده از تحقیقات و مقالات سایر پژوهش‌گران جمع‌آوری و پس از ارائه به خبرگان و کسب نظر آنان در مرحله دوم، تعداد عوامل مهم موفقیت مدیریت دانش به تعداد ۱۴ عامل تعیین و تثبیت گردید. این عوامل عبارتند از: رهبری و حمایت مدیریت ارشد، فرهنگ سازمانی، آموزش و بازآموزی، مستندسازی، استراتژی مدیریت دانش، مخازن دانش، پاداش‌دهی و ایجاد انگیزه، مدیریت منابع انسانی، فن‌آوری اطلاعات، مدیریت زیرساخت‌های سازمانی، فرایندها و فعالیت‌ها، اندازه‌گیری عملکرد، رفع محدودیت منابع، الگوبرداری از بهترین‌ها. با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون فریدمن، عوامل مهم موفقیت مدیریت دانش در سازمان تفاوت معنادار دارند ($p < 0/01$)، بنابراین با توجه به میانگین رتبه‌های به دست آمده، عوامل مذکور از نظر خبرگان به شرح جدول زیر اولویت‌بندی گردیده است.

جدول ۱ - اولویت بندی عوامل مهم موفقیت مدیریت دانش از نظر خبرگان

اولویت	عنوان عامل	میانگین رتبه‌ها (آزمون فریدمن)
۱	رهبری و حمایت مدیریت ارشد	۱۰/۳۸
۲	فرهنگ سازمانی	۱۰/۱۷
۳	آموزش و بازآموزی	۸/۵۴
۴	مستندسازی	۸/۲۵
۵	استراتژی مدیریت دانش	۸
۶	مخازن دانش	۷/۷۹
۷	پاداش دهی و ایجاد انگیزه	۷/۶۸
۸	مدیریت منابع انسانی	۷/۳۱
۹	فن آوری اطلاعات	۷/۲۷
۱۰	مدیریت زیرساخت‌های سازمانی	۷/۰۸
۱۱	فرآیندها و فعالیت‌ها	۶/۶۵
۱۲	اندازه‌گیری عملکرد	۵/۷۵
۱۳	رفع محدودیت منابع	۵/۴۸
۱۴	الگوبرداری از بهترین‌ها	۴/۶۵
	متوسط میانگین رتبه‌ها	۷/۵

ماخذ: یافته‌های پژوهش

با توجه به اطلاعات ارائه شده در جدول (۱)، تفاوت بین اولویت بندی عوامل مختلف در سطح خطای ۵٪ معنادار است ($P < ۰/۰۰۱$). بنابراین، مشاهده می‌شود که متوسط میانگین رتبه مؤلفه‌های عوامل مهم موفقیت مدیریت دانش از دیدگاه خبرگان ۷/۵ می‌باشد. رتبه داده شده توسط خبرگان به رهبری و حمایت مدیریت ارشد، فرهنگ سازمانی، آموزش و بازآموزی، مستندسازی، استراتژی مدیریت دانش، مخازن دانش، پاداش دهی و ایجاد انگیزه بیشتر از متوسط میانگین رتبه‌های عوامل موفقیت مدیریت دانش است. بنابراین، از دیدگاه صاحب نظران بسیار مهم هستند. سایر عوامل شامل مدیریت منابع انسانی، فن آوری اطلاعات، مدیریت زیرساخت‌های سازمانی، فرآیندها و فعالیت‌ها، اندازه‌گیری عملکرد، رفع محدودیت منابع، الگوبرداری از بهترین‌ها، نیز با توجه به رتبه اختصاص

۱۲۴ / طراحی الگوی مدیریت سیستم اطلاع‌رسانی کتابخانه‌های ...

داده شده که میانگین رتبه آنها پایین‌تر از متوسط میانگین رتبه‌های عوامل مهم مدیریت دانش قرار دارند، از نظر خبرگان به ترتیب ذکر شده اهمیت کمتری دارند.

با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون فریدمن، ۷۹ شاخص عوامل مهم موفقیت مدیریت دانش تفاوت معناداری دارند. بنابراین، با عنایت به میانگین رتبه‌های به دست آمده، عوامل مذکور از نظر خبرگان تعیین و به شرح جدول زیر اولویت‌بندی گردیده است.

جدول ۲- اولویت‌بندی شاخص‌ها (گویه‌ها)ی عوامل مهم موفقیت مدیریت دانش

مؤلفه‌ها	P-مقدار	میانگین رتبه‌ها	شاخص‌ها
رهبری و حمایت مدیریت ارشد	۰/۰۰۱ <	۵,۴۰	تعهد و حمایت مدیریت ارشد نسبت به اجرای مدیریت دانش
		۵,۳۸	مدیران به عنوان تسهیل‌کننده اجرای مدیریت دانش عمل می‌نمایند
		۴,۹۰	درک اهمیت اجرای مدیریت دانش برای موفقیت در کارها
		۴,۱۷	تشویق مدیران به خلق و تسهیم و استفاده از دانش
		۲,۹۵	فراهم آوردن شرایط مورد نیاز برای اجرای مدیریت دانش توسط مدیریت ارشد
		۲,۶۷	ارائه رفتارمطلوب و مناسب از سوی مدیریت در قالب نقشهای ارتباطی، اطلاعاتی و تصمیم‌گیری
		۲,۵۲	مدیریت تغییر سازمانی جهت پذیرش اجرای مدیریت دانش از سوی کارکنان
فرهنگ سازمانی	۰/۰۰۶ <	۵,۱۰	برخوردراری از سطح بالایی از اعتماد و اطمینان در بین کارکنان به منظور تسهیم دانش
		۴,۶۰	برخوردراری از فرهنگی که جستجوی دانش و حل مسئله را ارزش محسوب نماید
		۴,۴۵	تشویق به انجام کارهای تیمی در بین کارکنان
		۳,۹۰	تلقی تسهیم دانش از سوی کارکنان، به عنوان ارزش و نقطه قوت
		۳,۴۵	گسترش مشارکت در بین کارکنان
		۳,۴۰	توانمندسازی کارکنان در جهت تجزیه و تحلیل مسائل و شناسایی و پیدا کردن راه‌حلهای جدید
		۳,۱۰	سهمی شدن آشکار کارکنان و بدون ترس از مجازات و تنبیه شدن درخصوص اشتباهات صورت گرفته
فن‌آوری اطلاعات	۰/۰۰۴ <	۵,۴۰	به کارگیری ساختاری استاندارد و مناسب برای طبقه‌بندی و ذخیره‌سازی اطلاعات
		۵,۱۹	ایجاد شبکه امن، مطمئن برای دسترسی به اطلاعات و همچنین ورود اطلاعات از نقاط مختلف
		۵,۱۷	به کارگیری اینترنت و اینترنت به منظور دسترسی به منابع اطلاعاتی
		۴,۹۳	کاربرد ابزارهای نرم‌افزاری و سخت‌افزاری مانند موتورهای جستجو، پست الکترونیک، نرم‌افزارهای ثبت و سازماندهی اطلاعات، سرورها، شبکه‌های مورد نیاز و نظایر آن
		۴,۳۱	سهولت استفاده از فن‌آوریهای در دسترس

ماخذ: یافته‌های پژوهش

فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت..... / ۱۲۵

ادامه جدول ۲- اولویت بندی شاخص‌ها (گویه‌های عوامل مهم موفقیت مدیریت دانش

مؤلفه‌ها	P-مقدار	میانگین رتبه‌ها	شاخص‌ها
فن‌آوری اطلاعات	۰/۰۰۴	۳,۸۶	به کارگیری نرم‌افزارهای خاص برای اطلاع‌رسانی و تبادل گزارش‌های مورد نیاز
		۳,۶۰	پشتیبانی و نظارت از سیستم‌های سخت افزاری و نرم افزاری به منظور جلوگیری از اختلال در مجموعه سیستمها
		۳,۵۵	به کارگیری نرم افزارهای اختصاصی مدیریت دانش متناسب با نیازهای کاربران
استراتژی مدیریت دانش	۰/۰۰۱	۴,۱۰	برخورداري از یک چشم انداز مشترک که توسط تمامی کارکنان سازمان حمایت و پشتیبانی شود
		۳,۵۲	برخورداري از اهداف بلند مدت و کوتاه مدت شفاف برای مدیریت دانش
		۳,۲۶	همسوسازی استراتژی مدیریت دانش با استراتژی سازمان
		۲,۶۴	میزان حمایت و پشتیبانی استراتژی مدیریت دانش از مسائل حیاتی سازمان
اندازه‌گیری عملکرد	۰/۰۲۹	۱,۴۸	استفاده از استراتژی کدگذاری و شخص سازی در مدیریت دانش
		۲,۷۶	اندازه‌گیری مزایای حاصل از پیاده‌سازی پروژه مدیریت دانش
		۲,۷۱	ارزیابی تاثیر اجرای مدیریت دانش بر رشد فردی و سازمانی
		۲,۵۷	تدوین و ابلاغ شاخص‌های عملکردی در حوزه مدیریت دانش و تعیین هدف مشخص برای هرکدام
مدیریت زیرساخت‌های سازمانی	۰/۲۰۴	۱,۹۵	پیگیری و پایش میزان پیشرفت اجرای مدیریت دانش
		۲,۷۱	تشکیل یک تیم یا گروه دانش
		۲,۰۷	تعیین و به کارگماری یک فرد به عنوان مسئول یا مدیر دانش
		۲,۶۴	تدارک زیرساخت‌های ساختاری که همکاری دانش کاران را تسهیل کند
فرآیندها و فعالیت‌ها	۰/۰۰۱	۲,۵۷	تعیین نقشها و مسئولیت‌های ویژه برای انجام وظایف مدیریت دانش
		۶,۰۷	تشویق به یادگیری مستمر در تمامی سطوح سازمان
		۵,۰۵	تعیین شاخص‌هایی برای محتوای دانش مورد نیاز سازمان
		۵,۰۰	حصول اطمینان از اعتبار و مرتبط بودن دانش مورد استفاده و تولید شده سازمان

۱۲۶ / طراحی الگوی مدیریت سیستم اطلاع‌رسانی کتابخانه‌های ...

وجود ارتباطات اثر بخش در بین کارکنان	۴,۹۸		
چارچوبها و فرآیندها برای ایجاد و خلق ایده‌ها و دانش جدید	۳,۹۵		
وجود فرآیندهایی برای به‌کارگیری بهترین دانش بر روی محصولات و خدمات	۳,۸۸		
وجود فرآیندهایی برای تسهیم دانش با استفاده از هر دو رویکرد الکترونیکی و رو در رو	۳,۸۱		
وجود فرآیندهای کارا برای پیدا کردن دانش مورد نیاز	۳,۲۶		
انگیزش کارکنان به منظور کسب دانش	۲,۹۵	۰,۰۰۱ <	پاداش‌دهی و ایجاد انگیزه
اعطای جوایز به کارکنان بر اساس عملکرد گروهی آنان	۲,۷۱		
فراهم آوردن مشوقهائی در جهت تشویق رفتارهای مطلوب برای اجرای مدیریت دانش	۲,۶۴		
اعطای آشکار جوایز به کارکنانی که دانش را مستقیم استفاده می‌کنند	۱,۶۹		

ماخذ: یافته‌های پژوهش

ادامه جدول ۲- اولویت‌بندی شاخص‌ها (گویه‌ها)ی عوامل مهم موفقیت مدیریت دانش

شاخص‌ها	میانگین رتبه‌ها	P-مقدار	مؤلفه‌ها
بودجه‌بندی مناسب و تخصیص منابع برای اجرای مدیریت دانش	۳,۵۷	۰,۰۲۲ <	رفع محدودیت منابع
برخورداری از منابع انسانی مورد نیاز برای پشتیبانی از اقدام‌های مدیریت دانش	۳,۴۳		
برخورداری کارکنان از زمان کافی به منظور فعالیت‌های دانشی	۲,۷۹		
در نظر گرفتن میزان منابع در دسترس به هنگام سرمایه‌گذاری در اجرای مدیریت دانش	۲,۶۷		
برخورداری از منابع کافی برای ایجاد سیستم‌های فن‌آوری	۲,۵۵		
تشویق کارکنان برای شرکت در فرصتهای یادگیری درون و برون سازمانی از قبیل کنفرانسها و...	۴,۰۰	۰,۰۰۱ <	آموزش و بازآموزی
آموزش پایه و اطلاع‌رسانی عمومی و بازآموزی مفاهیم دانش و مدیریت دانش	۳,۳۵		
ایجاد آگاهی در خصوص اهمیت مدیریت دانش از طریق آموزش در بین کارکنان	۲,۸۸		
آموزش و بازآموزی در خصوص استفاده از ابزارها و سیستم مدیریت دانش	۲,۶۵		
ارائه آموزش به کارکنان برای بهبود مهارتهایی از قبیل تفکر خلاق، حل‌مشکل، ارتباطات.	۲,۱۳		
توجه به فرآیند ارتقای کارکنان دانشی	۲,۸۸	۰,۰۰۱ <	
فراهم آوردن زمینه مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیریهای مربوط به حوزه‌های تخصصی خودشان	۲,۵۸		

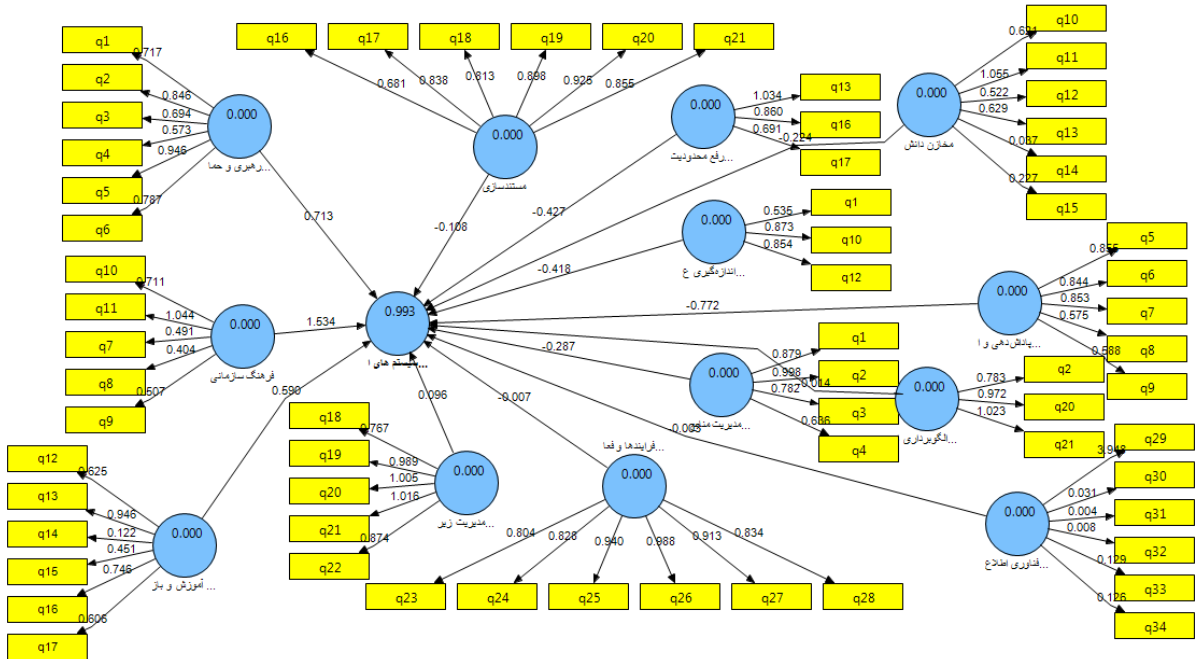
فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت...../ ۱۲۷

بهبود ترکیب نیروی انسانی مؤثر در چرخه مدیریت دانش	۲,۶۸		مدیریت
فراهم آوردن فرصتهای مطالعاتی و فعالیت‌های پیشرفت شغلی و توسعه حرفه‌ای برای کارکنان	۱,۶۰		منابع انسانی
الگوبرداری از نمونه‌های موفق خارجی و بهترین عملیات و تجارب دیگر سازمان‌ها	۲,۲۸	۰<۰/۰۰۹۱	الگوبرداری از بهترین‌ها
همکاری در برقراری الگوبرداری داخلی	۱,۹۵		
وجود دستورالعمل برای عملیاتی نمودن الگوبرداری	۱,۷۸		
اشتراک با مخازن دانش سایر مراکز علمی و تحقیقاتی داخل و خارج کشور (از بعد منابع علمی)	۳,۹۸	۰<۰/۰۳۴	مخازن دانش
تجهیز مخازن دانش به توانمندی‌هایی چون طبقه‌بندی، بازیابی و تحلیل محتوا و کاوش اطلاعات ذخیره شده	۳,۸۰		
ایجاد و امکان دسترسی سریع و ساده به مخازن برای دانش‌کاران	۳,۷۰	۰<۰/۰۰۲	پایگاه دانش
توجه به حفاظت از اطلاعات طبقه‌بندی شده و امنیت شبکه	۲,۸۵		
لزوم طراحی و استقرار آرشیوهای دیجیتال جهت اسناد و مدارک تخصصی	۲,۷۳		
مستندسازی دانش کلیدی که توسط کارکنان فراگرفته می‌شود	۶,۷۵	۰<۰/۰۰۲	مستندسازی
تدوین و ابلاغ استانداردهای مبنا در مستندسازی فعالیت علمی - پژوهشی	۵,۸۸		
اجباری نمودن تولید مستندات پروژه‌ها برای حمایت از آنها و ادامه کار	۵,۴۸		
ثبت تجارب دانش‌کاران در حال بازنشستگی و بازنشسته	۵,۰۵		
ثبت و ذخیره‌سازی تجارب شکست و موفقیت در پروژه‌ها	۴,۷۵		
منوط کردن اتمام پروژه‌ها به مستندسازی	۴,۷۰		
ارائه تشویق‌های مادی و معنوی به مستندات برتر جهت ایجاد فضای رقابتی در مستندسازی	۴,۳۸		
اعتبار اختصاصی برای فرآیند مستندسازی	۴,۳۰		
در اختیار قرار دادن تجهیزات مستندسازی و آشنا کردن دانش‌کاران با لوازم آن	۳,۷۳		

ماخذ: یافته‌های پژوهش

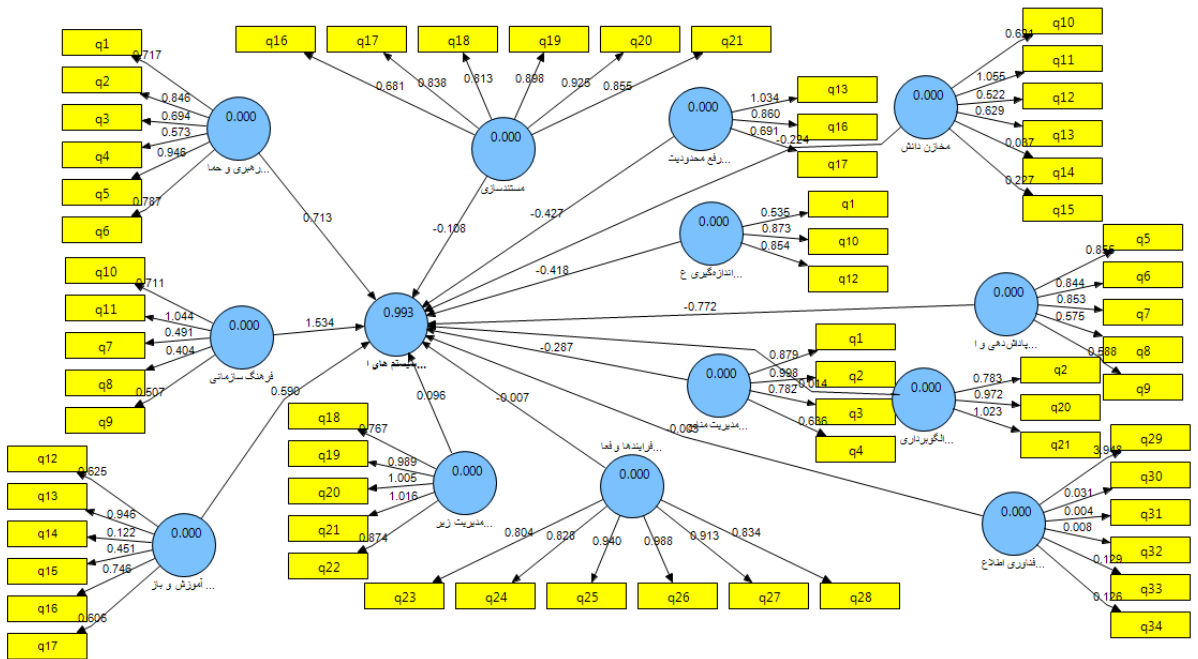
۱۲۸ / طراحی الگوی مدیریت سیستم اطلاع‌رسانی کتابخانه‌های ...

در مدل کلی تحقیق که در شکل (۱) ترسیم شده است مدل اندازه‌گیری (رابطه هر یک از متغیرهای قابل مشاهده به متغیر پنهان) و مدل مسیر (روابط متغیرهای پنهان با یکدیگر) محاسبه شده است. برای سنجش معناداری روابط نیز آماره t با تکنیک بوت استرپینگ محاسبه شده است که در شکل (۲) ارائه شده است. آزمون فرضیات تحقیق بر اساس روابط هر یک از متغیرها نیز ارائه شده است.



شکل ۱- تکنیک معادلات ساختاری جزئی مدل کلی پژوهش

زمانی که همبستگی متغیرها شناسایی گردید باید آزمون معناداری صورت گیرد. جهت بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرها از آماره آزمون t یا همان t -value استفاده می‌شود. چون معناداری در سطح خطای ۰/۰۵ بررسی می‌شود بنابراین اگر میزان بارهای عاملی مشاهده شده با آزمون t -value از ۱/۹۶ کوچک‌تر محاسبه شود، رابطه معنادار نیست. همان‌طور که در شکل (۲) مشخص است، کلیه مقادیر t بیشتر از ۱,۹۶ بوده؛ بنابراین رابطه بین متغیرهای مورد بررسی معنادار است.



شکل ۲- آماره T مدل کلی پژوهش با تکنیک بوت استرپینگ

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

امروزه دانش در همه سازمان‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، ولی سازمان‌ها به دلیل نبود مدیریت دانش، قادر به استفاده مؤثر از آن در جهت پیشبرد برنامه‌های خود نیستند. مدیران به منظور بهره‌مندی از مزایای مدیریت دانش، علاقه زیادی به پیاده‌سازی و اجرای موفق آن دارند. مهم‌ترین رکن مدیریت دانش، اجرا و پیاده‌سازی آن است. می‌توان ادعا کرد، یکی از دغدغه‌های اساسی مدیران، چگونگی پیاده‌سازی موفق و اجرای بهینه مدیریت دانش در سیستم‌های اطلاعاتی است. با عنایت به مطالب مطرح شده در مقاله، به این نتیجه می‌رسیم که به منظور پیشگیری از اتلاف منابع، می‌توان با تمرکز بر محور چهارده عامل مهم موفقیت مدیریت دانش معرفی شده در مقاله و لحاظ درجه اهمیت آنها، پیاده‌سازی مدیریت دانش را تسهیل و اجرای موفق آن را تضمین کرد. به علاوه، در خصوص بهبود هر یک از مؤلفه‌های مهم موفقیت مدیریت، مواردی ارائه می‌گردد. نتایج این تحقیق بر تمامی یازده

۱۳۰ / طراحی الگوی مدیریت سیستم اطلاع‌رسانی کتابخانه‌های ...

عامل معرفی شده از جانب «وانگ و اسپین وال» (۲۰۲۰) به عنوان عوامل کلیدی موفقیت مدیریت داشته، صحنه گذاشته است. افزون بر آن، سه عامل شامل الگوبرداری از بهترین‌ها، مستندسازی و مخازن دانش را نیز به عنوان عوامل مهم موفقیت مدیریت دانش در سازمان معرفی کرده است. جدول ۲ اولویت عوامل مهم موفقیت دانش در تحقیق حاضر و پژوهش وانگ و اسپین وال را نشان می‌دهد. رهبری و حمایت مدیریت ارشد و فرهنگ سازمانی در هر دو پژوهش، از بیشترین اولویت برخوردار است و اندازه‌گیری عملکرد در اولویت‌های آخر قرار دارد.

دوازده عامل از چهارده عامل این تحقیق - به استثنای مستندسازی و مخازن دانش - همانند پژوهش لین و تزنگ (۲۰۱۹) به عنوان عوامل مهم موفقیت مدیریت دانش شناسایی شده‌اند. در هر دو پژوهش، رهبری و حمایت مدیریت ارشد و فرهنگ سازمانی عوامل اصلی موفقیت معرفی گردیده و الگوبرداری از بهترین‌ها (بهینه کاوی) کمترین میزان اهمیت و پایین‌ترین رتبه را داشته است. در پژوهش «والمحمدی» پاداش‌دهی و ایجاد انگیزه نیز جزو اولویت‌های آخر معرفی شد، ولی در این تحقیق به عنوان اولویت هفتم معرفی شده است. یا توجه به یافته‌های تحقیق پیشنهادی زیر ارایه می‌گردند:

- مدیران ارشد نسبت به اجرای مدیریت دانش متعهد باشند و با فراهم آوردن شرایط مورد نیاز، اجرای آن را آسان نمایند.
- فرهنگ اعتماد و اطمینان و جستجوی دانش و حل مسئله بین کارکنان افزایش یابد و کارکنان به مشارکت و انجام کارهای تیمی سوق داده شوند.
- ضمن ایجاد شبکه امن و مطمئن برای دسترسی به اطلاعات، ساختاری استاندارد و مناسب برای طبقه‌بندی و ذخیره اطلاعات تدوین شود.
- اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت شفاف برای مدیریت دانش در راستای چشم‌انداز سازمان تدوین و استراتژی مدیریت دانش با استراتژی سازمان همسو شود.
- اهداف و شاخص‌های عملکردی در حوزه مدیریت دانش تهیه شود تا زمینه اندازه‌گیری مزایای حاصل از پیاده‌سازی پروژه‌های مدیریت دانش و تأثیر آن بر رشد فردی و سازمانی فراهم گردد.
- تدارک زیرساخت‌های ساختاری و تشکیل تیم برای انجام وظایف مدیریت دانش.
- تدوین شاخص‌هایی برای محتوای دانش مورد استفاده و تولید شده در سازمان.

فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت..... / ۱۳۱

- فراهم آوردن مشوق‌هایی در جهت تشویق رفتارهای مطلوب برای اجرای مدیریت دانش و عملکرد گروهی کارکنان.
- بودجه‌بندی مناسب به منظور تأمین منابع مورد نیاز برای اجرای مدیریت دانش و فراهم آوردن فرصت فعالیت‌های دانشی برای کارکنان.
- ارائه آموزش‌های پایه و اطلاع‌رسانی عمومی و بازآموزی مفاهیم دانش و مدیریت دانش، همچنین تشویق کارکنان برای شرکت در فرصت‌های یادگیری درون و برون سازمانی از قبیل کنفرانس‌ها، سمینارهای آموزشی، دوره‌های دانشگاهی و مجامع علمی داخلی و خارجی.
- بهبود ترکیب نیروی انسانی مؤثر در چرخه مدیریت دانش، فراهم آوردن زمینه مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مربوط به حوزه تخصصی خودشان و توجه به فرآیند ارتقای کارکنان دانشی.
- الگوبرداری از نمونه‌های موفق خارجی و بهترین عملیات و تجارب دیگر سازمان‌ها.
- توسعه کتابخانه‌های دیجیتال، ایجاد و امکان دسترسی سریع و ساده به مخازن برای دانش‌کاران، اشتراک با مخازن دانش سایر مراکز علمی و تحقیقاتی داخل و خارج کشور، تجهیز مخازن دانش به توانمندی‌هایی چون طبقه‌بندی، بازیابی و تحلیل محتوا و کاوش اطلاعات ذخیره شده.
- تدوین و ابلاغ استانداردهای مبنا در مستندسازی فعالیت‌های علمی - پژوهشی و دانش کلیدی کارکنان، اجباری نمودن تولید مستندات پروژه‌ها برای حمایت از آنها و ادامه کار.
- عدم همکاری به موقع و مطلوب برخی از کارکنان سازمان‌های مورد مطالعه به دلیل مشغله کاری و اعزام به ماموریت در هنگام پاسخگویی به سوال‌های پرسشنامه و برخی متغیرهای مزاحم و کنترل نیز ممکن است نتوانند نتایج را تحت شعاع قرار دهند : مانند : فضای سازمانی، رضایت شغلی و.... از مهم‌ترین محدودیت‌های تحقیق بود. از آنجایی که از روش پرسشنامه جهت گردآوری داده‌ها استفاده شده است، پیشنهاد می‌گردد در تحقیقات بعدی از روش مصاحبه عمیق جهت گردآوری داده استفاده گردد.

- پارسائیان، مریم و ریاحی‌نیا، نصرت (۱۳۹۳). سنجش میزان تأثیر عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی استان یزد. علم کتابداری. ۱۲(۹):۳۴-۶۵.
- رضوی، اصغر (۱۳۹۸). بررسی عوامل اساسی موفقیت در پیاده‌سازی مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان گیلان. دانش‌شناسی. ۱۲(۴۶):۱۵-۲۷.
- فروتن‌راد، لاله (۱۴۰۰). مروری بر فرآیند مدیریت دانش و چگونگی پیاده‌سازی آن در سازمان‌ها. نظام معنایی. ۱۲(۹۱):۴۵-۶۶.
- محسنی، مهناز و غفاری، سعید، (۱۳۹۴). پیاده‌سازی و استقرار مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی، سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت چالش‌ها و راه‌کارها، شیراز. ۵۶-۷۷.
- Antoine Jetter, Jeroen Kraaijenbrink, (۲۰۱۹), Hans-Horst Schröder and Fons Wijnhoven, Knowledge integration, Physica Verlage.
- Bierly, P. & p. Daly (۲۰۱۹), The strategic management of intellectual capital and organizational knowledge, Edited by: chan Wie choo & Bontis, N. Oxford university press.
- Darroch, J, (۲۰۱۷). Developing a measure of knowledge management behaviors and practices. Journal of knowledge management, ۷(۵), ۱-۵۴.
- Kasten, J. (۲۰۱۷), Knowledge strategy and its influence on knowledge organization, Proceeding of The North American Symposium on Knowledge Organization, ۱۹(۱). ۴۵-۶۷
- Lin, C., Tseng, S.M. (۲۰۱۹), The implementation gaps for the knowledge management system. Industrial Management & Data Systems, ۱۰۵(۲), ۲۰۸-۲۲۲.
- McDermott Consulting Firm (۲۰۱۹), Knowledge Strategies, Internet
- Miles G., Miles R.E., Perrone, V., Edvinsson, L. (۲۰۱۹), "Some conceptual and research barriers to the utilization of knowledge"; California Management Review, ۴۰(۳). ۵۶-۸۸.
- Nonaka H., Takeuchi H. (۲۰۱۵), Hitotsubashi on knowledge management; John Wiley and Sons(asia).
- Nonaka, I. & H. Takeuchi (۲۰۱۸), The knowledge-creating company, Oxford University Press. Oxford.
- Tseng, S.M. (۲۰۱۸). Knowledge management system performance measure index. Expert Systems with Applications, ۳۴, ۷۳۴-۷۴۵.
- Wong, kuan yew & Aspinwall, elaine, (۲۰۰۵), An empirical study of the important factors for knowledge - management adoption in the SME sector, Malaysia, journal of knowledge management. ۹(۳). ۶۴-۸۲.
- Zack, M. H. (۲۰۲۰), "Developing Knowledge strategy", California Management Review, ۴۱(۳). ۱۲۵-۱۴۵.

Designing a Management Model for the Information System of University Libraries with Emphasis on Knowledge Management Components

Mahrouz Nimrouz^۱ and Setareh Habibi^۲

Abstract

The purpose of this study was to design a management model of university library information system with emphasis on knowledge management components. The present study is an applied type in terms of purpose-based segmentation and a combined method, survey and Delphi in terms of data collection method. In Delphi method, the opinions of ۲۰ academic experts, managers and senior experts of the organization have been used. After collecting data, for statistical analysis, structural equation methods and Friedman test using SPSS and PLS statistical software were used. According to the results of Friedman test, ۷۹ indicators of important factors for knowledge management success are significantly different. The findings showed that the important factors for the success of knowledge management in the organization in order of priority are: leadership and support of senior management, organizational culture, training and retraining, documentation, knowledge management strategy, knowledge repositories, rewarding and motivation Human resource management, information technology, management of organizational infrastructure, processes and activities, performance measurement, elimination of resource constraints, modeling of the best.

Keywords: Information System, University Libraries and Knowledge Management.

^۱ Master of Public Administration, Arak Branch, Islamic Azad University, Arak, Iran.

^۲ Corresponding Author, PhD student in Computer Software Department, ICT Organization of Kermanshah Municipality, Kermanshah, Iran. Email Address: center.office۲۲۳@gmail.com.

