



Research Paper

A Review of the Status of Knowledge Management Implementation at the Center for Islamic Revolution Documents Based on the Beckowitz and Williams Model

Jalal Qasemian, Iraj Radad²

1. Librarian of Astan Quds Razavi Central Library
2. Assistant Professor of Imam Reza International University

Article Info.

Received: 2019/9/30

Accepted: 2020/7/11

Abstract

Background and Objectives: The present age is the age of rapid change of knowledge and organizations, in order to survive, must continuously collect appropriate data from external and internal environment and convert them to knowledge. Under such circumstances, knowledge, a valuable asset and strategic resource, has replaced capital and energy, and is a staple for sustaining life in dynamic and innovative organizations, and is the key to the success of organizations in global competition. Knowledge management is one of the tools that can help organizations achieve these goals. In addition, knowledge management provides the best solutions for developing, nurturing and utilizing personal knowledge and transforming it into organizational knowledge, as well as helping people to share and apply this organizational knowledge to improve organizational performance. Therefore, given the importance of the issue in large organizations, the existence of a knowledge management system is crucial. Therefore, this study was conducted to determine the status of knowledge management implementation in the Islamic Revolution Documentation Center.

Methodology: The purpose of this study is an applied one that is a descriptive survey. The research population consisted of all managers and experts of the Islamic Revolution Documentation Center (80 people) who were not selected due to the limitations of the sampling population. The data gathering tool was Bucowitz & William 1999 Knowledge Management Questionnaire (Moghimi, 2011). Its face validity was confirmed by expert opinion and Cronbach's alpha coefficient (0.82) was used for its reliability. Data were analyzed by SPSS software using descriptive and inferential statistics.

Findings: Findings showed that the mean score of seven dimensions of knowledge management implementation including high level knowledge (3.824 out of 5), high knowledge utilization (3.796), high learning knowledge (3.48), High knowledge sharing (3.716), High knowledge sharing (3.830), High knowledge creation (3.808) and High knowledge removal (3.829), is. Overall, the mean obtained from the various stages in knowledge implementation was highly evaluated (3.807). The findings also showed that there is a significant difference between the managers 'and experts'

viewpoints about the role of knowledge management on the development of services and efficiency as well as on the elements of knowledge management implementation.

Discussion: The results showed that the factors of finding, applying, learning, sharing, evaluating, creating/maintaining and deleting knowledge influence the implementation of knowledge management. The results showed that the knowledge management status based on this model is above average in the Tehran Islamic Revolutionary Documentation Center and is in good condition. This reflects the attention of managers and experts to the importance and value of knowledge and its sharing and the attention to knowledge management programs. Among the seven factors studied, the mean of knowledge learning was higher than other factors. Also, among other factors, the knowledge sharing factor, which is the center of gravity of KM programs, although in a relatively good condition, but has the lowest average of all other factors. Therefore, increasing managers' attention to culture in this area through material incentives (salary increases, job promotion) and non-material incentives (encouragement, respect) and support for knowledge sharing management reinforces this factor in the Islamic Revolutionary Documents Center of Tehran. In other words, if existing cultural patterns are not appropriate, in spite of the efforts and goodwill of individuals to share knowledge, the knowledge that is transferred will be very low. On the other hand, the findings of the present study indicate that given the increasing importance of knowledge in organizations such as centers. Documents, knowledge management, will be a very useful tool to take advantage of it. If employees and managers as human capital believe that the implementation of KM helps to effectively maintain and maintain jobs, personal development and career development, as well as the use of new tools and knowledge processes as structural capital, capital enhancement Thought will become a reality. The Islamic Revolution Documentation Center of Tehran can make the best use of the knowledge of librarians and experts, the information and knowledge available in the organizational repositories, improve its service delivery and meet the information needs of its researchers and users.

Keywords: *Knowledge Management, Buckwitz and Williams Model, Managers and Experts, Implementation, Islamic Revolutionary Documentation Center.*

***Corresponding author:**

Email: jalalqasemian@gmail.com

How to Cite:

Qasemian, J., Radad, I. (2020). A Review of the Status of Knowledge Management Implementation at the Center for Islamic Revolution Documents Based on the Beckowitz and Williams Model. *Journal of Studies in Library and Information Science*. 12(3): 96-114.



فصلنامه

مطالعات کتابداری و علم اطلاعات. سال دوازدهم، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۹

مقاله پژوهشی

بررسی وضعیت پیاده‌سازی مدیریت دانش در مرکز اسناد انقلاب اسلامی بر اساس مدل بکوویتز و ویلیامز

جلال قاسمیان^۱، ایرج رداد^۲

۱. کتابدار کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی
۲. استادیار دانشگاه بین‌المللی امام رضا علیه السلام

اطلاعات مقاله

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۶/۲۰

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۸/۰۷

چکیده

هدف: این پژوهش باهدف تعیین وضعیت پیاده‌سازی مدیریت دانش در مرکز اسناد انقلاب اسلامی انجام شده است. **روش‌شناسی:** پژوهش حاضر به لحاظ هدف از نوع کاربردی است که به روش پیمایشی با رویکرد توصیفی انجام شده است. جامعه پژوهش را کلیه مدیران و کارشناسان مرکز اسناد انقلاب اسلامی تشکیل داده‌اند (۸۰ نفر) که به علت محدودیت جامعه نمونه‌گیری صورت نگرفت. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه تشخیص مدیریت دانش بکوویتز و ویلیامز (Moghimi, 1390) بود که روایی صوری آن با کسب نظر از اساتید مجرب تأیید و به منظور پایایی آن از ضریب آلفای کرونباخ (۰/۸۲) استفاده شد. داده‌های گردآوری شده در دو سطح توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. **یافته‌ها:** یافته‌ها نشان داد که بین دیدگاه مدیران و کارشناسان مرکز اسناد انقلاب اسلامی درباره نقش مدیریت دانش بر توسعه خدمات و کارایی و همچنین درباره عناصر پیاده‌سازی مدیریت دانش تفاوت معناداری وجود دارد.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که عوامل یافتن، به‌کارگیری، یادگیری، تسهیم، ارزیابی، ایجاد/نگهداری و حذف دانش در پیاده‌سازی مدیریت دانش تأثیرگذار هستند. نتایج نشان داد که وضعیت مدیریت دانش بر اساس این مدل در مرکز اسناد انقلاب اسلامی تهران بالاتر از حد متوسط می‌باشد و در وضعیت مناسبی می‌باشد. این امر نشان‌دهنده توجه مدیران و کارشناسان نسبت به اهمیت و ارزش دانش و اشتراک آن و نشان‌دهنده توجه به برنامه‌های مدیریت دانش می‌باشد. در میان عوامل هفتگانه مورد بررسی، میانگین عامل یادگیری دانش بیشتر از سایر عوامل بوده است.

کلیدواژه‌ها: مدیریت دانش، مدل بکوویتز و ویلیامز، مدیران و کارشناسان، پیاده‌سازی، مرکز اسناد انقلاب اسلامی.

*ایمیل نویسنده مسئول: jalalqasemian@gmail.com

استناد به این مقاله:

قاسمیان، جلال، رداد، ایرج (۱۳۹۹). تب بررسی وضعیت پیاده‌سازی مدیریت دانش در مرکز اسناد انقلاب اسلامی بر اساس مدل بکوویتز و ویلیامز مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، ۱۲ (۳): ۹۶-۱۱۴

مقدمه و بیان مسئله

عصر حاضر، عصر تغییر و تحول سریع دانش است و سازمان‌ها به منظور بقاء، باید پیوسته برای جمع‌آوری داده‌های مناسب از محیط خارجی و داخلی و تبدیل آن‌ها به دانش اقدام کنند. در چنین شرایطی، دانش که یک دارایی و منبع ارزشمند راهبردی به شمار می‌رود، جایگزین سرمایه و انرژی شده است و به موقعیتی استوار برای ادامه حیات در سازمان‌های پویا و نوآور تبدیل شده و رمز موفقیت سازمان‌ها در عرصه رقابت جهانی محسوب می‌شود. در این میان، یکی از ابزارهایی که می‌تواند سازمان‌ها را در تأمین این اهداف یاری کند، مدیریت دانش است (Nikokar, Soltani, Pashae Holaso, 1393). به بیان دیگر مدیریت دانش بهترین راه‌حل‌ها را جهت گسترش، پرورش و بهره‌برداری از دانش فردی و تبدیل آن به دانش سازمانی فراهم می‌کند، همچنین به افراد کمک می‌کند تا این دانش سازمانی را به اشتراک گذاشته و به گونه‌ای بکار گیرند که منجر به بهبود عملکرد سازمانی شود.

از آنجایی که سرمایه‌های سازمانی به‌طور عمده در اذهان افراد نهفته است این دانش حیاتی و مهم هنگامی که در اختیار سازمان قرار می‌گیرد که مؤلفه‌های مختلف مدیریت دانش در آن سازمان شناسایی و به شکلی مؤثر و کارآمد پیاده‌سازی شوند. با تغییر شغل و پست سازمانی، همچنین بازنشستگی برخی از کارکنان، دانش ارزشمندی که حاصل مهر و موم‌ها تجربه کاری بوده به‌سادگی از بین خواهد رفت و سازمان توانایی استفاده از آن را در صورت عدم به‌کارگیری شیوه‌های مؤثر اشتراک دانش نخواهد داشت. به‌واقع، چالشی که اکنون سازمان‌ها با آن مواجه است تلاش در جهت به‌چنگ آوری دانشی است که برتری رقابتی، قدرت خلاقیت و نوآوری و یادگیری سازمانی را در آن‌ها تقویت و بر غنای دانش سازمانی بیفزاید. این امر نیز به‌وسیله ایجاد فرصت‌هایی در راستای به اشتراک‌گذاری دانش فراهم خواهد شد (Khatamianfar, 1386). بدین ترتیب، اهمیت پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌های دانش‌محور مورد توجه بسیاری قرار گرفته است. در چنین سازمان‌هایی دانش به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه سازمان شناخته شده است و موفقیت سازمان‌ها به توانایی آن‌ها در ایجاد کسب و بهره‌وری و انتقال دانش بستگی دارد. از این‌رو سازمان‌ها به تناسب راهبرد اصلی خود، برای اینکه بتوانند از فرصت‌های پیش‌آمده استفاده کرده و به خلق مزیت رقابتی دست بزنند، بایستی منابع دانشی را به صورتی کارا مدیریت نمایند. لذا با توجه به اهمیت موضوع در سازمان‌های بزرگ وجود سیستم مدیریت دانش امری حیاتی است (Tavakoli, 1393).

آنچه مسلم است صرف‌نظر از نوع سازمان و فعالیت‌های جاری در آن، برای پیاده‌سازی مدیریت دانش نیاز به قالب و مدلی است که بتوان تمام این فعالیت‌ها را نظام‌مند کرد. با توجه به بسیاری از تحقیقات انجام‌شده در خصوص مدل‌های مدیریت دانش توافق جامعی بر روی یک مدل از بین مدل‌های مدیریت دانش وجود ندارد. بیشتر مدل‌های نمایش داده‌شده در زمینه دانش از نظر محتوایی شبیه یکدیگرند، ولی دارای واژه‌ها و مرحله‌هایی با ترکیب‌های متفاوت هستند. نکته‌ای که تا اندازه‌ای در بیشتر مدل‌ها به چشم می‌خورد تأکید بر استفاده و به‌کارگیری دانش است و دیگر مراحل به‌منزله مقدمه‌ای برای ایجاد بسترهای لازم به‌منظور استفاده از دانش می‌باشد. مدل‌های موجود در زمینه پیاده‌سازی مدیریت دانش شامل مدل‌های نوناکو و تاکه اوچی^۱، هیکس^۲، ویگ^۳، روگلس^۴، وگمن^۵، نیومن و کونارد^۶، بکوویتز و ویلیامز^۷ و جز این‌هاست. (Mohamadi Ostani, Shabani,

1 Nonaka & Takeuchi
2 Hicks
3 Wiig
4 Ruggles
5 Weggeman
6 Newman & Conard
7 Bukowitz & Williams

(Rajaepoor, 1390) در پژوهش حاضر مدل بکوویتز و ویلیامز از یک سو به دلیل توسعه و گسترش بهتر مرحله‌های پیاده‌سازی مدیریت دانش و از سوی دیگر مناسب‌تر بودن آن برای محیط‌های غیرانتفاعی انتخاب شده است (Tavakoli, 1393). این مدل شامل هفت عامل یافتن، به‌کارگیری، یادگیری، تسهیم، ارزیابی، ایجاد/نگهداری و حذف دانش است. توصیف این عوامل عبارت‌اند از:

یافتن دانش: یافتن، شناسایی و سازمان‌دهی دانش مرتبط با نیاز، شناسایی دانش درون و بیرون از سازمان است.

به‌کارگیری دانش: استفاده از دانش‌های موجود در تصمیم‌گیری‌ها و حل مسائل می‌باشد.

یادگیری دانش: جمع‌آوری تجربیات و آموخته‌ها از فعالیت‌های قبلی و یادگیری و کاربرد آن در فعالیت‌ها یا موقعیت‌های بعدی است.

تسهیم دانش: اشتراک دانش موجود و انتقال آن به محل مورد نیاز یا فرد متقاضی می‌باشد.

ارزیابی دانش: ارزیابی دانش موجود و نیازهای دانش فعلی و آتی سازمان است.

ایجاد/نگهداری دانش: ایجاد محیطی به‌منظور تولید دانش جدید و ذخیره کردن آن با کمک فن‌آوری است.

حذف دانش: حذف دانش و بدون کاربرد و یا ایجاد مخزنی جدید برای آن‌ها می‌باشد (Shabani v digran, 1391).

در این میان، مراکز آرشویی به‌عنوان مراکزی که از دیرباز با اطلاعات و دانش عمدتاً کم‌یاب و نفیس سروکار داشته و باهدف فراهم‌آوری اطلاعات و دانش برای کاربران متخصص ایجاد شده است، دانش‌های مختلفی را حسب نیاز سازمانی به وجود آورده‌اند که نیازمند سازوکاری است که به اتکا آن، دانش موجود خود را مدیریت کنند. مرکز اسناد انقلاب اسلامی به‌عنوان مؤسسه پژوهشی تاریخ انقلاب اسلامی ایران و به‌منظور جمع‌آوری اسناد و مدارک مربوط به نهضت امام خمینی (ره) جهت انجام تحقیقات مستند تاریخی و سندیت تدوین و نگارش تاریخ انقلاب شکوهمند اسلامی ایران فعالیت می‌کند. این مرکز با فراهم آوردن مجموعه‌ای نزدیک به یک میلیون و هفتصد هزار برگ سند نوشتاری، شصت هزار قطعه عکس، دویست هزار قطعه نگاتیو، بیست‌وسه هزار ساعت صدا و پانزده هزار ساعت تصویر و دارا بودن کارکنانی متخصص مورد توجه این پژوهش می‌باشد. اطلاعات و دانش در این مرکز به‌گونه‌ای نیست که تمامی آن به تمام و کمال به شکلی مدون درآمده و ذخیره شده باشد، بلکه در اغلب موارد در رویه‌های کاری، فرایندهای سازمانی، اعمال هنجارها، تجربه‌ها و شایستگی‌ها وجود دارند و علیرغم اهمیت دانش ضمنی که در ذهن متخصصان و در قالب تجربه قرار دارد، از سازوکار مناسبی برای مدیریت دانش و پیشگیری از زوال سرمایه‌های عقلانی یا بازنشست شدن متخصصان برخوردار نیست و نظامی برای شناسایی، استخراج و پردازش و تبدیل آن‌ها به دانش عام پیش‌بینی نشده است، از این رو مسئله مهم این است که وضعیت پیاده‌سازی مدیریت دانش در مرکز اسناد انقلاب اسلامی از دیدگاه مدیران و کارشناسان به چه صورتی می‌باشد؟

اهداف پژوهش

با توجه به مسئله پیش‌گفته، هدف اصلی در پژوهش حاضر تعیین وضعیت پیاده‌سازی مدیریت دانش در مرکز اسناد انقلاب اسلامی از دیدگاه مدیران و کارشناسان می‌باشد. در این راستا و در جهت نیل به این هدف، اهداف فرعی به شرح ذیل مطرح می‌باشد:

۱. سنجش عوامل پیاده‌سازی مدیریت دانش در بعد "یافتن دانش" در مرکز اسناد انقلاب اسلامی
۲. سنجش عوامل پیاده‌سازی مدیریت دانش در بعد "به‌کارگیری دانش" در مرکز اسناد انقلاب اسلامی
۳. سنجش عوامل پیاده‌سازی مدیریت دانش در بعد "یادگیری دانش" در مرکز اسناد انقلاب اسلامی

۴. سنجش عوامل پیاده‌سازی مدیریت دانش در بعد "تسهیم دانش" در مرکز اسناد انقلاب اسلامی
۵. سنجش عوامل پیاده‌سازی مدیریت دانش در بعد "ارزیابی دانش" در مرکز اسناد انقلاب اسلامی
۶. سنجش عوامل پیاده‌سازی مدیریت دانش در بعد "ایجاد/نگهداری دانش" در مرکز اسناد انقلاب اسلامی
۷. سنجش عوامل پیاده‌سازی مدیریت دانش در بعد "حذف دانش" در مرکز اسناد انقلاب اسلامی

سوالات پژوهش

۱. امکان پیاده‌سازی مدیریت دانش در بعد "یافتن دانش" در مرکز اسناد انقلاب اسلامی از دیدگاه مدیران و کارشناسان مرکز چقدر است؟
۲. امکان پیاده‌سازی مدیریت دانش در بعد "به‌کارگیری دانش" در مرکز اسناد انقلاب اسلامی از دیدگاه مدیران و کارشناسان مرکز چقدر است؟
۳. امکان پیاده‌سازی مدیریت دانش در بعد "یادگیری دانش" در مرکز اسناد انقلاب اسلامی از دیدگاه مدیران و کارشناسان مرکز چقدر است؟
۴. امکان پیاده‌سازی مدیریت دانش در بعد "تسهیم دانش" در مرکز اسناد انقلاب اسلامی از دیدگاه مدیران و کارشناسان مرکز چقدر است؟
۵. امکان پیاده‌سازی مدیریت دانش در بعد "ارزیابی دانش" در مرکز اسناد انقلاب اسلامی از دیدگاه مدیران و کارشناسان مرکز چقدر است؟
۶. امکان پیاده‌سازی مدیریت دانش در بعد "ایجاد/نگهداری" در مرکز اسناد انقلاب اسلامی از دیدگاه مدیران و کارشناسان مرکز چقدر است؟
۷. امکان پیاده‌سازی مدیریت دانش در بعد "حذف دانش" در مرکز اسناد انقلاب اسلامی از دیدگاه مدیران و کارشناسان مرکز چقدر است؟
۸. با توجه به معیارهای هفتگانه مدل بوکوویتز و ویلیامز، آیا امکان پیاده‌سازی مدیریت دانش در مرکز اسناد انقلاب اسلامی وجود دارد؟

فرضیه‌های پژوهش

۱. بین دیدگاه مدیران و کارشناسان مرکز اسناد انقلاب اسلامی درباره نقش مدیریت دانش بر توسعه خدمات و کارایی تفاوت معناداری وجود دارد.
۲. بین دیدگاه مدیران و کارشناسان مرکز اسناد انقلاب اسلامی درباره عناصر پیاده‌سازی مدیریت دانش تفاوت معناداری وجود دارد.

روش شناسی

پژوهش حاضر به لحاظ هدف از نوع کاربردی است که به روش پیمایشی با رویکرد توصیفی انجام شده است. جامعه پژوهش را کلیه مدیران و کارشناسان مرکز اسناد انقلاب اسلامی تشکیل داده‌اند (۸۰ نفر) که به علت محدودیت جامعه نمونه‌گیری صورت نگرفت. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه تشخیص مدیریت دانش بوکوویتز و ویلیام (Moghimi, 1390). بود که روایی

صوری آن با کسب نظر از اساتید مجرب تأیید و به منظور پایایی آن از ضریب آلفای کرونباخ (۰/۸۲) استفاده شد. داده‌های گردآوری شده در دو سطح توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

پیشینه پژوهش

(Maali, Hosseini, Rabiee, 1388) در پژوهشی مراحل پیاده‌سازی مدیریت دانش، از چگونگی مطالعات اولیه تا تدوین استراتژی مدیریت دانش، اجرا، نظارت و دستاوردهای آن از طریق مطالعه موردی شرکت پالایش نفت تهران مورد مطالعه قرار داده است. اطلاعات در این پژوهش با استفاده از پرسشنامه‌ای محقق ساخته در سه محور فرهنگ، فناوری اطلاعات و فرایندهای دانشی گردآوری شده است. طبق یافته‌های حاصل از این ارزیابی، وضعیت فرهنگ، فرایندهای دانشی و فناوری اطلاعات در این سازمان مناسب نبوده و نیازمند توجه بیشتر است. اطلاعات حاصل از این ارزیابی به عنوان داده‌های اولیه در ارائه مدل و تدوین استراتژی مدیریت دانش مورد استفاده قرار گرفت.

(Abbasian, Khodaei, 1389) در پژوهش خود تلاش کرده تا مدلی جامع برای شناسایی عوامل کلیدی موفقیت برای پیاده‌سازی سیستم مدیریت دانش در دانشگاه‌ها ارائه کند. پژوهش از نوع پیمایشی و با استفاده از پرسشنامه است. جامعه آماری، اعضای هیئت علمی ۲۱ دانشگاه و دانشکده رشته‌های مدیریت و مهندسی صنایع در شهر تهران بودند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که برای موفقیت در پیاده‌سازی سیستم مدیریت دانش در دانشگاه‌ها و مراکز علمی و پژوهشی، باید به ۷ بعد اصلی (توسعه منابع انسانی، فرهنگ مشارکتی، مشارکت افراد، راهبرد دانایی محور، زیرساخت‌های سیستم‌های اطلاعاتی، ارزیابی و انتقال دانش، الگوسازی) توجه نمود و سعی کرد که با شناسایی نقاط قوت و ضعف سازمان در هر یک از ابعاد با استفاده از شاخص‌های معرفی شده برای هر بعد، سازمان برای پیاده‌سازی مدیریت دانش آماده شود.

(Mohammadi Ostani, Shabani, Rajaipour, 1390) در پژوهشی به بررسی امکان پیاده‌سازی مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان بر پایه مدل بکوویتز و ویلیامز پرداخته است. نتیجه پژوهش نشان داد که امکان پیاده‌سازی مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان بر پایه مدل بکوویتز و ویلیامز پایین‌تر از اندازه متوسط است و پیاده‌سازی آن نیز به‌طور یکسان وجود ندارد. افزون بر این، اختلاف دیده‌شده میان میانگین آزمودنی‌ها بر پایه عامل‌های جمعیت شناختی جنسیت، رشته تحصیلی، سابقه اشتغال، سطح تحصیلات، نوع کار و نوع کتابخانه تفاوت معنی‌داری وجود ندارد ولی در متغیر سطح تحصیلات در مؤلفه تسهیم و ارزیابی دانش، تفاوت معناداری وجود دارد.

(Ghorbanizadeh, Nourbakhsh, Mansoorian, 1390) در پژوهشی کاربردی که به روش توصیفی پیمایشی انجام پذیرفت، به شناسایی عوامل حیاتی موفقیت مدیریت دانش و سنجش شاخص‌های آن در یکی از سازمان‌های بخش عمومی کشور پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که پنج عامل مهم به عنوان عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش شناخته شدند که عبارتند از: فرهنگ سازمانی، نقش‌ها و رفتارهای مدیران، ساختار سازمانی، منابع انسانی و فناوری.

(Shabani, Mohammadi Ostani, Forogozar, 1391) در پژوهشی توصیفی-پیمایشی به شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی شیراز پرداخته‌اند. یافته‌ها نشان داد که تمام عوامل مدل بکوویتز و ویلیامز (یافتن، به‌کارگیری، یادگیری، تسهیم، ارزیابی، ایجاد/نگهداری و حذف دانش) بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی شیراز مؤثر بودند و به جزء عامل یادگیری و حذف دانش، بقیه عوامل در وضعیت مناسبی قرار داشتند. همچنین در رتبه‌بندی این عوامل با استفاده از تکنیک برترین پیشنهاد از راه‌حل ایده آل (TOPSIS) مشخص شد که عامل تسهیم دانش بیش‌ترین و عامل حذف دانش کم‌ترین تأثیر را در پیاده‌سازی مدیریت دانش دارد.

(Ziarati, 1392) در پایان‌نامه خود با هدف تعیین وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه‌های وابسته به حوزه علمیه قم بر اساس مدل بکوویتز و ویلیامز که به روش توصیفی-پیمایشی انجام پذیرفت، دریافت که وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه‌های مورد بررسی پایین تر از حد متوسط است. همچنین از میان عوامل هفتگانه مدل، تنها مؤلفه‌های یافتن دانش و نگهداری دانش در حد متوسط و بالاتر از آن قرار داشتند و سایر مؤلفه‌ها پایین تر از حد متوسط بودند.

(Alipuor, 1392) در پژوهشی با هدف تعیین وضعیت مدیریت دانش در ادارات آموزش و پرورش استان خوزستان بر اساس مدل بکوویتز و ویلیامز به روش توصیفی-پیمایشی به این نتیجه رسید که آموزش و پرورش استان خوزستان در هیچ یک از مؤلفه های هفت گانه مدیریت دانش در سطح مطلوبی قرار ندارد. در این میان، بالاترین میانگین مربوط به مؤلفه ی «به دست آوردن دانش» با میانگین (۳/۱۳) و کمترین میانگین نیز مربوط به مؤلفه ی «تسهیم و مبادله دانش» با میانگین (۲/۹۹) بود.

(Tavakoli, Ziaei, 1393) در پژوهشی با عنوان " شناسایی عوامل کلیدی توانمند ساز در پیاده‌سازی مدیریت دانش در مرکز اسناد آستان قدس رضوی " به بررسی پرداختند. یافته‌ها نشان داد که با توجه به وضعیت جامعه مورد مطالعه، هفت مؤلفه تشخیص مدیریت دانش (به دست آوردن دانش، به کاربران دانش، یادگیری (از فرایند دانش)، تسهیم و مبادله دانش، ارزیابی دانش، ایجاد و تثبیت دانش، استفاده بهینه از دانش) در مرکز اسناد آستان قدس رضوی مورد بررسی قرار گرفتند. در مجموع نیز میانگین به دست آمده از مراحل مختلف توانمند ساز در پیاده‌سازی دانش کمتر از حد متوسط ارزیابی شد.

(Jain, 2007)^۱ در پژوهشی پیمایشی به وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی ۱۷ کشور شرق و جنوب آفریقا پرداخت و به این نتیجه رسید که مدیریت دانش در کتابخانه‌های مورد بررسی از وضعیت مطلوبی برخوردار نیست و هیچیک از آنها سیاست و خط و مشی مدونی برای مدیریت دانش در اختیار ندارند.

(Porumbeanu, 2010)^۲ در پژوهشی بر روی ۵ کتابخانه دانشگاهی بزرگ در رومانی با هدف بررسی وضعیت مدیریت دانش در این کتابخانه‌ها به این نتیجه رسید که کارکردهای مدیریت دانش تحت تأثیر عواملی همچون افزایش قدرت یادگیری سازمانی، استفاده از سیستم‌های ارتباطی در فرایندها و روابط کاری، ایجاد دانش جدید در مواجهه با چالش‌های پیش آمده، رشد فرایندها و عملیات جدید برای تسهیم دانش و یکپارچگی سازمانی قرار دارد.

(Nazim, Mukherje, 2011)^۳ در تحقیقی با هدف تعیین وضعیت پیاده‌سازی مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی هند دریافتند که مهمترین چالش‌ها برای پیاده‌سازی مدیریت دانش در کتابخانه‌های مورد بررسی عبارتند از عدم درک مفاهیم مدیریت دانش و فقدان فرهنگ اشتراک دانش، انگیزه‌ها و پاداش‌ها، تعهد مدیران، زیرساخت‌های فناوری و بودجه کافی.

(Koloniari, Fassoulis, 2016)^۴ در مطالعه‌ای از نوع پیمایشی به وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی در یونان پرداختند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که علی‌رغم آگاهی کتابداران نسبت به مفاهیم مدیریت دانش و مزایای آن در فعالیت‌های کتابخانه‌ای، عدم شفافیت در برخی مسائل اساسی مدیریت دانش در کتابخانه‌های مورد بررسی به چشم می‌خورد. همچنین علی‌رغم برداشتن گام‌هایی از سوی کتابداران در جهت بدست آوردن دانش مربوط به کاربران کتابخانه و دانش صریح، فقدان فعالیت‌های اجتماعی از قبیل تشکیل جوامع عملی که موجب تسهیل کسب دانش ضمنی و به اشتراک گذاردن تجارب می‌گردد از چالش‌های پیش روی کتابخانه‌های مورد بررسی بود.

¹ Jain

² Porumbeanu

³ Nazim & Mukherje

⁴ Koloniari & Fassoulis

(Ramjeawon, Rowley, 2017)^۱ در پژوهشی کیفی با هدف تعیین عوامل تسهیل‌کننده و بازدارنده پیاده‌سازی مدیریت دانش در مؤسسات آموزش عالی در مورس دریافتند که موانع مهم بر سر راه پیاده‌سازی مدیریت دانش در مؤسسات مورد بررسی عبارت بودند از عدم خط مشی و سازوکارهای پاداش‌دهی، فقدان منابع مالی و داده‌های لازم برای تحقیق، تغییرات مکرر مدیریت، عدم فرهنگ اشتراک دانش و ارتباطات ضعیف صنعت و دانشگاه. از سوی دیگر عوامل تسهیل‌کننده شناسایی شده عبارت بودند از کادر مجرب و ذیصلاح دانشگاهی، زیرساختهای فناوری اطلاعات و کتابداران با انگیزه برای ایجاد و انتقال دانش. به‌طور کلی نتایج پژوهش‌ها حاکی از آن است که بیشتر پژوهش‌ها بر فرایندها و زیرساخت‌ها انجام شده است و با وجود اینکه کتابخانه‌ها نیز مانند دیگر سازمان‌ها به اهمیت مدیریت دانش در سازمان پی برده‌اند ولی زیرساخت‌ها و برنامه‌های مدیریت دانش در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی در وضعیت مطلوبی قرار ندارد. این مهم لزوم انجام پژوهش‌های بیشتر در رابطه با برنامه‌های مدیریت دانش در کتابخانه‌ها را می‌طلبد.

یافته‌های پژوهش

پرسشنامه تشخیص مدیریت دانش به‌وسیله بوکوویتز و ویلیامز در سال ۱۹۹۹ (Moghimi, 1390). ایجاد شده است و دارای هفت مرحله یاد شده می‌باشد که برای هر مؤلفه به این ترتیب امتیازدهی شده است. به بسیار زیاد (۵ امتیاز)، زیاد (۴ امتیاز)، متوسط (۳ امتیاز)، کم (۲ امتیاز)، بسیار کم (۱ امتیاز)، لحاظ شده است. در نهایت هر چه امتیاز در هر کدام از مراحل به حداکثر امتیاز ممکن نزدیک باشد نشان می‌دهد که در آن مرحله از مدیریت دانش، موفقیت بیشتری داشته‌ایم.

جدول ۱- فراوانی و درصد فراوانی جامعه (مدیران و کارشناسان) از نظر جنسیت

Table 1. Frequency and percentage of population (managers and experts) in terms of gender

درصد فراوانی	فراوانی	جنسیت
23/3	14	زن Female
76/7	46	مرد male
100	60	مجموع Total

جدول ۲- تعداد و درصد جامعه (مدیران و کارشناسان) از نظر میزان تحصیلات

Table 2. Number and percentage of community (managers and experts) in terms of education

درصد	فراوانی	میزان تحصیلات
درصد	فراوانی	Level of education
15/0	9	Diploma دیپلم
3/3	2	Associate کاردانی
41/7	25	Masters کارشناسی
33/3	20	Masters کارشناسی ارشد
6/7	4	MastersMastersMasters دکتری P.H.D
100	60	Total sum مجموع کل

¹ Ramjeawon & Rowley

طبق جدول ۲ بیشتر جامعه دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و کارشناسی ارشد هستند.

جدول ۳- تعداد و درصد جامعه (مدیران و کارشناسان) از نظر سابقه کار

Table 3. Number and percentage of community (managers and experts) in terms of work experience

درصد Percentage	فراوانی Abundance	سابقه کاری Work Experience
16/7	10	کمتر از ۵ سال Less than 5 years
50/0	30	بین ۵ تا ۱۰ سال Between 5 and 10 years
25/0	15	بین ۱۰ تا ۱۵ سال Between 10 and 15 years
8/3	5	بیش از ۱۵ سال More than 15 years
100/0	60	مجموع کل Total sum

طبق جدول ۳ بیشتر جامعه دارای سابقه ۵ تا ۱۰ سال هستند.

سؤالات پژوهش

۱. به چه میزان پیاده‌سازی "یافتن دانش" در مرکز اسناد انقلاب اسلامی امکان‌پذیر است؟
برای بررسی سؤال فوق از T-Test تک نمونه‌ای استفاده می‌شود. نتایج در جدول ۴ قرار دارد.

جدول ۴- نتایج آزمون t-استودنت برای میزان پیاده‌سازی "یافتن دانش" در مرکز اسناد انقلاب اسلامی

Table 4. Results of the t-student test for the rate of "finding knowledge" in the Islamic Revolution Documentation Center

فاصله اطمینان ۹۵ Confidence interval 95 درصد اختلاف Percentage of difference		میانگین Average	سطح معنی‌داری The significance level	درجه آزادی Degrees of freedom	آماره t Statistics t	متغیر Variable
کران بالا upper bound	کران پایین Lower bound					
0/938	0/711	3/824	0/000	59	14/577	میزان پیاده‌سازی "یافتن دانش" در مرکز اسناد انقلاب اسلامی Implementation of "Finding Knowledge" in the Documents Center of the Islamic Revolution

بر اساس جدول ۴ چون مقدار آماره T مثبت است و میانگین میزان پیاده‌سازی "یافتن دانش" در مرکز اسناد انقلاب اسلامی از حد وسط عدد ۳ بیشتر است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت میزان پیاده‌سازی "یافتن دانش" در مرکز اسناد انقلاب اسلامی در حد زیاد می‌باشد.

۲. به چه میزان پیاده‌سازی "به‌کارگیری دانش" در مرکز اسناد انقلاب اسلامی امکان‌پذیر است؟
برای بررسی سؤال فوق از T-Test تک نمونه‌ای استفاده می‌شود. نتایج در جدول زیر قرار دارد.

قاسمیان و رداد: بررسی وضعیت پیاده‌سازی مدیریت دانش در مرکز اسناد انقلاب اسلامی...

جدول ۵- نتایج آزمون t- استودنت برای میزان پیاده‌سازی " به کارگیری دانش " در مرکز اسناد انقلاب اسلامی

Table5. Results of the t-student test for the rate of implementation of "knowledge application" in the Islamic Revolution Documentation Center

فاصله اطمینان ۹۵ Confidence interval 95 درصد اختلاف Percentage of difference		میانگین Average	سطح معنی داری The significance level	درجه آزادی Degrees of freedom	آماره t Statistics t	متغیر Variable
کران بالا upper bound 0/907	کران پایین Lower bound 0/685	3/796	0/000	59	14/339	میزان پیاده‌سازی " به کارگیری دانش " در مرکز اسناد انقلاب اسلامی Implementation of Knowledge Implementation in the Islamic Revolution Documentation Center

بر اساس جدول ۵ چون مقدار آماره T مثبت است و میانگین میزان پیاده‌سازی " به کارگیری دانش " در مرکز اسناد انقلاب اسلامی از حد وسط عدد ۳ بیشتر است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت میزان پیاده‌سازی " به کارگیری دانش " در مرکز اسناد انقلاب اسلامی در حد زیاد می‌باشد.

۳. به چه میزان پیاده‌سازی " یادگیری دانش " در مرکز اسناد انقلاب اسلامی امکان‌پذیر است؟
برای بررسی سؤال فوق از T-Test تک نمونه‌ای استفاده می‌شود. نتایج در جدول زیر قرار دارد.

جدول ۶- نتایج آزمون t- استودنت برای میزان پیاده‌سازی " یادگیری دانش " در مرکز اسناد انقلاب اسلامی

Table 6. T-student Test Results for Implementation of "Knowledge Learning" in the Islamic Revolution Documentation Center

فاصله اطمینان ۹۵ Confidence interval 95 درصد اختلاف Percentage of difference		میانگین Average	سطح معنی داری The significance level	درجه آزادی Degrees of freedom	آماره t Statistics T	متغیر Variable
کران بالا 0/967	کران پایین 0/729	3/848	0/000	59	14/252	میزان پیاده‌سازی " یادگیری دانش " در مرکز اسناد انقلاب اسلامی Implementation of "Knowledge Learning" in the Documents Center of the Islamic Revolution

بر اساس جدول ۶ چون مقدار آماره T مثبت است و میانگین میزان پیاده‌سازی " یادگیری دانش " در مرکز اسناد انقلاب اسلامی از حد وسط عدد ۳ بیشتر است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت میزان پیاده‌سازی " یادگیری دانش " در مرکز اسناد انقلاب اسلامی در حد زیاد می‌باشد.

۴. به چه میزان پیاده‌سازی " تسهیم دانش " در مرکز اسناد انقلاب اسلامی امکان‌پذیر است؟

برای بررسی سؤال فوق از T-Test تک نمونه‌ای استفاده می‌شود. نتایج در جدول زیر قرار دارد.

جدول ۷- نتایج آزمون t- استودنت برای میزان پیاده‌سازی "تسهیم دانش" در مرکز اسناد انقلاب اسلامی

Table 7. Results of the t-student test for the rate of implementation of "knowledge sharing" in the Islamic Revolution Documentation Center

فاصله اطمینان ۹۵ Confidence interval 95 درصد اختلاف Percentage of difference کران بالا کران پایین		میانگین Average	سطح معنی‌داری The significance level	درجه آزادی Degrees of freedom	آماره t Statistics t	متغیر Variable
0/825	0/607	3/716	0/000	59	13/159	میزان پیاده‌سازی "تسهیم دانش" در مرکز اسناد انقلاب اسلامی Implementation of "Knowledge Sharing" in the Islamic Revolution Documentation Center

بر اساس جدول ۷ چون مقدار آماره T مثبت است و میانگین میزان پیاده‌سازی "تسهیم دانش" در مرکز اسناد انقلاب اسلامی از حد وسط عدد ۳ بیشتر است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت میزان پیاده‌سازی "تسهیم دانش" در مرکز اسناد انقلاب اسلامی در حد زیاد می‌باشد.

۵. به چه میزان پیاده‌سازی "ارزیابی دانش" در مرکز اسناد انقلاب اسلامی امکان‌پذیر است؟
برای بررسی سؤال فوق از T-Test تک نمونه‌ای استفاده می‌شود. نتایج در جدول زیر قرار دارد.

جدول ۸- نتایج آزمون t- استودنت برای میزان پیاده‌سازی "ارزیابی دانش" در مرکز اسناد انقلاب اسلامی

Table 8. Results of the t-student test for the rate of "knowledge assessment" implementation in the Islamic Revolution Documentation Center

فاصله اطمینان ۹۵ Confidence interval 95 درصد اختلاف Percentage of difference کران بالا کران پایین		میانگین Average	سطح معنی‌داری The significance level	درجه آزادی Degrees of freedom	آماره t Statistics t	متغیر Variable
0/945	0/715	3/830	0/000	59	14/436	میزان پیاده‌سازی "ارزیابی دانش" در مرکز اسناد انقلاب اسلامی Implementation of the "Knowledge Assessment" in the Islamic Revolution Documentation Center

بر اساس جدول ۸ چون مقدار آماره T مثبت است و میانگین میزان پیاده‌سازی "ارزیابی دانش" در مرکز اسناد انقلاب اسلامی از حد وسط عدد ۳ بیشتر است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت میزان پیاده‌سازی "ارزیابی دانش" در مرکز اسناد انقلاب اسلامی در حد زیاد می‌باشد.

۶. به چه میزان پیاده‌سازی "ایجاد/نگهداری" در مرکز اسناد انقلاب اسلامی امکان‌پذیر است؟

قاسمیان و رداد: بررسی وضعیت پیاده‌سازی مدیریت دانش در مرکز اسناد انقلاب اسلامی...

برای بررسی سؤال فوق از T-Test تک نمونه‌ای استفاده می‌شود. نتایج در جدول زیر قرار دارد.

جدول ۹- نتایج آزمون t- استودنت برای میزان پیاده‌سازی "ایجاد/نگهداری" در مرکز اسناد انقلاب اسلامی

Table 9. Results of the t-student test for the rate of implementation of "creation / maintenance" in the Islamic Revolution Documentation Center

فاصله اطمینان ۹۵ Confidence interval 95 درصد اختلاف Percentage of difference		میانگین Average	سطح معنی‌داری The significance level	درجه آزادی Degrees of freedom	آماره t Statistics t	متغیر Variable
کران بالا 0/920	کران پایین 0/697	3/808	0/000	59	14/518	میزان پیاده‌سازی "ایجاد/نگهداری" در مرکز اسناد انقلاب اسلامی Implementation of "Creation / Maintenance" in the Islamic Revolution Documentation Center

بر اساس جدول ۹ چون مقدار آماره T مثبت است و میانگین میزان پیاده‌سازی "ایجاد/نگهداری" در مرکز اسناد انقلاب اسلامی از حد وسط عدد ۳ بیشتر است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت میزان پیاده‌سازی "ایجاد/نگهداری" در مرکز اسناد انقلاب اسلامی در حد زیاد می‌باشد.

۷. به چه میزان پیاده‌سازی "حذف دانش" در مرکز اسناد انقلاب اسلامی امکان‌پذیر است؟

برای بررسی سؤال فوق از T-Test تک نمونه‌ای استفاده می‌شود. نتایج در جدول زیر قرار دارد.

جدول ۱۰- نتایج آزمون t- استودنت برای میزان پیاده‌سازی "حذف دانش" در مرکز اسناد انقلاب اسلامی

Table 10. T-student Test Results for Implementation of "Knowledge Removal" Implementation in the Islamic Revolution Documentation Center

فاصله اطمینان ۹۵ Confidence interval 95 درصد اختلاف Percentage of difference		میانگین Average	سطح معنی‌داری The significance level	درجه آزادی Degrees of freedom	آماره T Statistics T	متغیر Variable
کران بالا 0/933	کران پایین 0/726	3/829	0/000	59	16/109	میزان پیاده‌سازی "حذف دانش" در مرکز اسناد انقلاب اسلامی Implementation of "Knowledge Removal" in the Islamic Revolution Documentation Center

بر اساس جدول ۱۰ چون مقدار آماره T مثبت است و میانگین میزان پیاده‌سازی "حذف دانش" در مرکز اسناد انقلاب اسلامی از حد وسط عدد ۳ بیشتر است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت میزان پیاده‌سازی "حذف دانش" در مرکز اسناد انقلاب اسلامی در حد زیاد می‌باشد.

۸. آیا امکان پیاده‌سازی مدیریت دانش در مرکز اسناد انقلاب اسلامی وجود دارد؟
برای بررسی سؤال فوق از T-Test تک نمونه‌ای استفاده می‌شود. نتایج در جدول زیر قرار دارد.

جدول ۱۱- نتایج آزمون t- استودنت برای امکان پیاده‌سازی مدیریت دانش در مرکز اسناد انقلاب اسلامی

Table 11. T-student Test Results for Implementation of Knowledge Management in the Islamic Revolution Documentation Center

مبنای مقایسه = عدد ۳		سطح		درجه	آماره t	متغیر
Basis of comparison = number 3		معنی داری		آزادی	t	Variable
فاصله اطمینان ۹۵	میانگین	The		Degrees	Statistics	
Confidence interval	Average	significance		of	t	
95		level		freedom		
درصد اختلاف						
Percentage of						
difference						
کران بالا	کران پایین					
0/898	0/716	3/807	0/000	59	17/780	امکان پیاده‌سازی مدیریت دانش در مرکز اسناد انقلاب اسلامی
						Possibility of implementing knowledge management in the Islamic Revolution Documentation Center

بر اساس جدول فوق چون مقدار آماره T مثبت است و میانگین میزان پیاده‌سازی مدیریت دانش در مرکز اسناد انقلاب اسلامی از حد وسط عدد ۳ بیشتر است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت امکان پیاده‌سازی مدیریت دانش در مرکز اسناد انقلاب اسلامی در حد زیاد می‌باشد.

فرضیه‌های پژوهش

۱. بین دیدگاه مدیران و کارشناسان مرکز اسناد انقلاب اسلامی درباره نقش مدیریت دانش بر توسعه خدمات و کارایی تفاوت معناداری وجود دارد.

برای بررسی فرضیه فوق از آزمون تی استودنت برای مقایسه دو نمونه مستقل استفاده می‌شود. نتیجه این آزمون پس از انجام محاسبات در جدول ۱۲ گزارش شده است.

جدول ۱۲- جدول آزمون تی دو نمونه مستقل برای بررسی تفاوت بین دیدگاه مدیران و کارشناسان مرکز اسناد انقلاب اسلامی درباره نقش مدیریت دانش بر توسعه خدمات و کارایی

Table 12. Two-sample T-test for examining the difference between the viewpoints of the managers and experts of the Islamic Revolutionary Documentation Center on the role of knowledge management on service development and efficiency.

گروه	آزمون لوین		میانگین		آزمون مقایسه میانگین‌ها		
	Levine test		Average		Mean comparison test		
Group	Sig	F	Average	T	Sig	حد پایین	حد بالا
مدیران Managers	0/001	12/603	3/991	1/848	0/070	-0/018	0/460
کارشناسان experts			3/770	2/728	0/012	0/054	0/388

بر اساس جدول ۱۲ سطح معنی‌داری برای برابری واریانس‌ها برابر با ۰/۰۰۱ و از ۰/۰۵ کمتر است. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد واریانس‌های دو گروه برابر نیستند. همچنین سطح معنی‌داری برای بررسی تفاوت بین دیدگاه مدیران و کارشناسان مرکز اسناد انقلاب اسلامی درباره نقش مدیریت دانش بر توسعه خدمات و کارایی برابر با ۰/۰۱۲ و از ۰/۰۵ کمتر است. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت: بین دیدگاه مدیران و کارشناسان مرکز اسناد انقلاب اسلامی درباره نقش مدیریت دانش بر توسعه خدمات و کارایی تفاوت معناداری وجود دارد. میانگین نمره مدیران نسبت به کارشناسان بیشتر است.

۲. بین دیدگاه مدیران و کارشناسان مرکز اسناد انقلاب اسلامی درباره عناصر پیاده‌سازی مدیریت دانش تفاوت معناداری وجود دارد.

برای بررسی فرضیه فوق از آزمون تی استودنت برای مقایسه دو نمونه مستقل استفاده می‌شود. نتیجه این آزمون پس از انجام محاسبات در جدول ۱۳ گزارش شده است.

جدول ۱۳- جدول آزمون تی دو نمونه مستقل برای بررسی تفاوت بین دیدگاه مدیران و کارشناسان مرکز اسناد انقلاب اسلامی درباره عناصر پیاده‌سازی مدیریت دانش

Table 13. Two-sample T-test for examining the difference between the views of the managers and experts of the Islamic Revolution Documentation Center on the elements of knowledge management implementation

متغیر	گروه	آزمون لوین		آزمون مقایسه میانگین‌ها			حد بالا
		Levine test		Mean comparison test			
Variable	group	Sig	F	Average	T	Sig	حد پایین
							Upper
یافتن دانش	مدیران Managers	0/002	10/994	3/893	0/541	0/590	-0/223
Finding knowledge	کارشناسان experts			3/811	0/906	0/371	-0/103
به کارگیری	مدیران Managers	0/036	4/610	4/114	2/693	0/009	0/098
دانش Applying knowledge	کارشناسان experts			3/373	4/349	0/001	0/202
	مدیران Managers	0/004	9/224	3/980	0/994	0/324	-0/161

آزمون مقایسه میانگین‌ها Mean comparison test				آزمون لوین Levine test			گروه group	متغیر Variable
حد بالا upper	حد پایین Lower limit	Sig	T	میانگین Average	Sig	F		
0/334	-0/017	0/075	1/820	3/821			کارشناسان experts	یادگیری دانش Learning knowledge
0/525	-0/051	0/105	1/646	3/913	0/585	0/302	مدیران Managers	تسهیم دانش Sharing knowledge
0/500	-0/027	0/075	1/914	3/676			کارشناسان experts	ارزیابی دانش Evaluation of knowledge
0/584	-0/021	0/068	1/863	4/064	0/055	3/847	مدیران Managers	ایجاد/ create/ Knowledge maintenance
0/511	0/052	0/019	2/560	3/783			کارشناسان experts	حذف دانش Knowledge removal
0/493	-0/101	0/193	1/318	3/971	0/121	2/480	مدیران Managers	
0/430	-0/039	0/097	1/746	3/776			کارشناسان experts	
0/496	-0/050	0/107	1/637	4/015	0/565	0/335	مدیران Managers	
0/464	-0/018	0/067	1/965	3/792			کارشناسان experts	

بر اساس جدول ۱۳ سطح معنی داری برای بررسی تفاوت بین دیدگاه مدیران و کارشناسان مرکز اسناد انقلاب اسلامی درباره به کارگیری دانش برابر با ۰/۰۰۱ و از ۰/۰۵ کمتر است. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت: بین دیدگاه مدیران و کارشناسان مرکز اسناد انقلاب اسلامی درباره به کارگیری دانش تفاوت معناداری وجود دارد. میانگین نمره مدیران نسبت به کارشناسان بیشتر است. برای سایر عناصر بین دیدگاه مدیران و کارشناسان تفاوت وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری:

این پژوهش بررسی وضعیت پیاده سازی مدیریت دانش در مرکز اسناد انقلاب اسلامی تهران را مورد بررسی قرار داده است. در این پژوهش ابتدا با توجه به نتایج مطالعات پیشین عوامل مؤثر بر پیاده سازی مدیریت دانش شناسایی گردید. سپس با استفاده از پرسشنامه استاندارد بکوویتز و ویلیامز، اطلاعات لازم جهت تعیین وضعیت عوامل شناسایی شده برای پیاده سازی مدیریت دانش از دیدگاه مدیران و کارشناسان جمع آوری شد و سپس مؤلفه های مذکور با استفاده از آمار استنباطی تحلیل و رتبه بندی گردید. نتایج نشان داد که عوامل یافتن، به کارگیری، یادگیری، تسهیم، ارزیابی، ایجاد/نگهداری و حذف دانش در پیاده سازی مدیریت دانش تأثیرگذار هستند. نتایج نشان داد که وضعیت مدیریت دانش بر اساس این مدل در مرکز اسناد انقلاب اسلامی تهران بالاتر از حد متوسط می باشد و در وضعیت مناسبی می باشد. این امر نشان دهنده توجه مدیران و کارشناسان نسبت به اهمیت و ارزش دانش و اشتراک آن و نشان دهنده توجه به برنامه های مدیریت دانش می باشد. در همین زمینه، شعبانی و دیگران (۱۳۹۱) در پژوهش خود به نتایج مشابهی دست یافتند لیکن یافته های پژوهش محمدی استانی و دیگران (۱۳۹۰)، توکلی و ضیایی (۱۳۹۳) و معالی و دیگران (۱۳۸۸) در تضاد با یافته های پژوهش حاضر است. در میان عوامل هفتگانه مورد بررسی،

میانگین عامل یادگیری دانش بیشتر از سایر عوامل بوده است. در تبیین این یافته که در تضاد با پژوهش توکلی و ضیایی (۱۳۹۳) و نیز شعبانی و دیگران (۱۳۹۱) می‌باشد می‌توان اذعان داشت از آن جا که یادگیری دانش می‌تواند زمینه را برای استفاده کارکنان از تجربیات گذشته خود و در نتیجه حرکت به سمت ایجاد یک سازمان یادگیرنده فراهم آورد از این رو مدیران مرکز اسناد با آگاهی از این حقیقت سعی کرده‌اند با فراهم آوردن بستر مناسب از ظرفیت کارکنان متخصص و صاحب دانش در جهت خلق دانش به گونه‌ای که برای دیگران نیز قابل استفاده باشد، بهره‌وفی را ببرند. همچنین، از میان سایر عوامل، عامل تسهیم دانش که مرکز ثقل برنامه‌های مدیریت دانش است اگرچه در وضعیت نسبتاً مناسبی است لیکن نسبت به سایر عوامل کمترین میانگین را به خود اختصاص داده است. لذا توجه بیشتر مدیران به فرهنگ‌سازی در این زمینه از طریق مشوق‌های مادی (افزایش حقوق، ترفیع شغلی) و غیرمادی (تشویق، احترام) و پشتیبانی مدیریت از اشتراک دانش باعث تقویت این عامل در مرکز اسناد انقلاب اسلامی تهران می‌شود. به عبارت دیگر، اگر الگوهای فرهنگی موجود مناسب نباشد، علی‌رغم تلاش و نیت خیر افراد برای تسهیم دانش، دانشی که انتقال می‌یابد بسیار ناچیز خواهد بود (Al-Sayed & Ahmad¹, 2003). در پژوهش شعبانی و دیگران (۱۳۹۱) و نیز توکلی و ضیایی (۱۳۹۳) نیز وضعیت عامل تسهیم دانش در مراکز مورد مطالعه بالاتر از حد متوسط بوده است. این بدان معنی است که تسهیم دانش بیشترین تأثیر را در بین مؤلفه‌های دانش دارد و عدم توجه به آن منجر به شکست برنامه‌های مدیریت دانش می‌شود (Shabani v digaran, 1391) از سویی دیگر یافته‌های پژوهش حاضر حاکی از آن بود که با توجه به اهمیت روزافزون دانش در سازمان‌هایی همچون مراکز اسناد، مدیریت دانش ابزاری بسیار سودمند برای بهره‌مندی از مزایای آن خواهد بود. اگر کارکنان و مدیران به عنوان سرمایه انسانی به این باور برسند که پیاده‌سازی مدیریت دانش در انجام موثر وظایف به حفظ و نگهداری شغل، توسعه شخصی و پیشرفت شغلی آنها کمک کرده و همچنین استفاده از ابزارهای نوین و فرایندهای دانش به عنوان سرمایه‌ساختاری، ارتقای سرمایه فکری به یک واقعیت تبدیل خواهد شد. مرکز اسناد انقلاب اسلامی تهران با استفاده از برنامه‌های مدیریت دانش می‌تواند از دانش کتابداران و کارشناسان، اطلاعات و دانش موجود در مخازن سازمانی بهترین سود را ببرند، ارائه خدمات خود را بهبود داده و نیازهای اطلاعاتی محققین و کاربران خود را بهتر برآورده سازند. بنابراین پیشنهادهای کاربردی در پیوند با مؤلفه‌های پژوهش جهت عملیاتی کردن مدیریت دانش بیان می‌گردد:

- الف) مدیران می‌توانند با ایجاد و تقویت فرایندهای همکاری و با هماهنگی مناسب، هر یک از این مولفه‌ها را گسترش و میزان سرمایه فکری برای اجرایی نمودن پیاده‌سازی مدیریت دانش بالا ببرند.
- ب) مدیران، دانش موجود در سازمان را شناسایی و سازماندهی نمایند و به منظور قابلیت دستیابی و استخراج بهتر باید با ایجاد زمینه گسترش تعاملات انسانی و روابط بین بخشهای مختلف مرکز، دانش ضمنی موجود در لایه‌های پنهان ذهن کارکنان را کشف و استخراج نمایند.
- ج) تلاش به منظور ایجاد یک فرهنگ حمایتی از طریق طراحی سیستمهای تشویقی و انگیزشی برای تقویت خلاقیت و نوآوری، یادگیری و توسعه منابع انسانی مرکز نیز می‌تواند در تسهیل فرایند پیاده‌سازی مدیریت دانش مؤثر باشد.
- د) مدیران باید به ارزیابی بهره‌وری منابع انسانی و برنامه‌ریزی جهت بهبود آن در سطح مرکز پردازند و با تقویت بخشهای مختلف، احتمال همکاری و تشریک مساعی بین کارکنان را بیشتر گردد.

¹ Al-Sayed & Ahmad

References

- Abbasian, Mohammad; Khodaei, Farid (1389). Identify key success factors in implementing knowledge management in universities. *Military Management*, 40, pp. 199-220.
- Alipour, Ramezan (1392). Assessing the level of knowledge management in the General Department of Education of Khuzestan Province and its subordinate cities (Master's thesis). Payame Noor University, Alborz Province, Karaj.
- Al-Sayed R, Ahmad Kh. (2003). Shared languages and shared knowledge. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 1(2), 1-16.
- Darabi, Hojjatullah (1390). Investigating the role of information technology on the implementation of knowledge management in public educational colleges in Iran. *Physiological and Management Research in Sports*, 7, pp. 7-20.
- Ghorbanizadeh, Vajhollah; Noorbakhsh, Mehdi; Mansoorian, Ehsan (2011). Knowledge management: critical factors in the success of knowledge management in public organizations. *Law Enforcement Management Studies*, 3, pp. 470-486.
- Jain, Priti (2007). Knowledge management in Southern Africa. *Library Review*, 56 (5), 377-392.
- Khatamianfar, Parisa; Parikh, Mehri (2007). Investigating the situation and contexts of knowledge sharing in Astan Quds Razavi Libraries Organization in accordance with the model of Nonako and Take Ochi. *Library and Information Science*, 40, pp. 106-129.
- Koloniari, Maria, Fassoulis, Kostas (2016). Knowledge Management Perceptions in Academic Libraries. *The Journal of Academic Librarianship*, 43(2), 135-142.
- Maali, Mahnaz; Hosseini, Mirza Hassan; Rabiee, Ali (2009). Implementation of knowledge management valuable experience in Tehran Oil Refining Company. *Management and Human Resources in the Oil Industry*, 7, pp. 141-169.
- Moghimi, Mohammad; Ramezan, Majid. 2011. Knowledge and Information Technology Management. *Management Research Journal* 10; Tehran, Rah-e Dan.
- Mohammadi Ostani, Morteza; Shabani, Ahmad; Rajaepour, Saeed (2011). Feasibility study and implementation of knowledge management in Isfahan university libraries based on Bacovitz and Williams models. *Journal of Library and Information Science*, 1, pp. 23-44.
- Nazim, Mohammad; Mukherje, Bhaskar (2011). Implanting knowledge management in Indian academic libraries. *Journal of knowledge management practice*, 12(3), 24-38.
- Nikokar, Gholam Hossein; Soltani, Mohammad Reza; Pashaei Holaso, Amin (1393). Investigating the knowledge management infrastructure in one of the Armed Forces universities. *Information Technology Management*, 3, pp. 505-528.
- Porumbeanu L. (2010). Implementing Knowledge Management in Romania academic libraries. *Journal of academic librarianship*, 36(6), 549-552
- Ramjeawon, Poonam Veer, Rowley, Jennifer (2017). Knowledge management in higher education institutions: enablers and barriers in Mauritius. *The Learning Organization*, 24(5), 366-377.

- Shabani, Ahmad; Mohammadi Ostani, Morteza; Foroguzar, Hamed (2012). Identifying, reviewing and ranking the factors affecting the implementation of knowledge management using TOPSIS technique (Case study: Shiraz University of Medical Sciences). *Health Information*, 25, pp. 318-326.
- Tavakoli, Sameneh; Ziaei, Soraya (1393). Identifying key empowering factors in implementing knowledge management in Astan Quds Razavi Documentation Center. *Information and Knowledge Management*, pp. 75-83.
- Ziarti, Azadeh (1392). Assessment of Knowledge Management in Libraries affiliated with the Seminary of Qom based on Bokovits and Iliams (Master's Thesis). Qom University, Qom.



COPYRIGHTS

© 2020 by the authors. Licensee SCU, Ahvaz, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)