رابطه متغیرهای طراحی ساختار سازمانی و اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد

چکیده
هدف: هدف از انجام این پژوهش، بررسی رابطه بین متغیرهای طراحی ساختار سازمانی کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد است.
روش: این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر رویکرد پیش‌بینی است. از پس‌نشانه‌نگری استاندارد راینز جهت گردآوری داده‌های مربوط به متغیرهای طراحی ساختار سازمانی و پرسشنامه استاندارد نویاک و تاکچی جهت گردآوری داده‌های مربوط به ابعاد مختلف مدیریت دانش استفاده شده است. سپس فرضیه‌های پژوهش با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار اسماستر پی‌ال‌اس مورد آزمون قرار گرفتند. جامعه آماری پژوهش کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد هستند که از آن آمار تعادل 6 نفر به پرسشنامه پژوهش پاسخ دادند.

پایانهای: پایانهای این پژوهش نشان داد که رابطه مکانیکی و معنی‌داری بین متغیرهای طراحی ساختار سازمانی (زمینه، رسمیت و پیچیدگی) و ابعاد اجرای مدیریت دانش (اجتماعی، فرهنگی، سازی، برون‌سازی و ترکیب) در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد وجود دارد و تنش رابطه بین رسمیت و اجتماعی شدن دانش‌آموزانی کتابخانه فاقد نگرفت.

استنتاج‌ها: اثرات سازمانی می‌توانند عامل ارتباطی سازمان در اجرای مدیریت دانش به‌شمار می‌روند. از این رو بررسی رابطه بین متغیرهای طراحی ساختار سازمانی و ابعاد مدیریت دانش به‌ویژه در سازمانهای دانش‌پژوهان می‌تواند نقش مهمی در سازماندهی میزان اخلاق‌ورانی در کتابخانه‌ها از طریق مطالعات دسترسی به‌منظور راه‌حل‌های مناسبی میزان اخلاق‌ورانی در کتابخانه‌ها قرار درد. کلیدواژه‌ها: ساختار سازمانی، مدیریت دانش، کتابخانه‌های عمومی، مشهد.

References: Information Science and Public Libraries; The Quarterly Journal of Iran Public Libraries Foundation; Vol. 22, No.1; Successive No. 84; Spring 2016; Pp. 31-52; Indexed in ISC, SID & Magiran.
مقدمه

کتابخانه‌های عمومی یکی از نهادهای اصلی جامعه‌های مستند که می‌توانند نقش مهمی در رشد و ایجاد فرهنگ عمومی ایفا کنند، به همین جهت می‌توان آنها را به عنوان یکی از نهادهای قدرتمند اجتماعی و یکی از عوامل مهم تأثیرگذار در جامعه محسوب نمود. نقش این نوع کتابخانه‌ها به حضور اجتماعی و مهم است که برخی آنها را دانشگاه‌های عمومی خوانند. (مخصوصا، ۱۳۸۲) این گروه از کتابخانه‌ها عامل مهمی در پیشرفت آموزش، فرهنگ و توزیع اطلاعات مستند و پیشرفت و توسیع آنها به معنای پاسخ به نیازهای سوئینه مورد برای کسب اطلاعات و فراگش مطلوبی است (زنگی آبادی، ۱۳۸۲).

امروزه تغییرات پرشتاب محیطی در مقیاس ملی و بین‌المللی موجب شده است که کتابخانه‌های عمومی دستخوش تغییرات گسترده‌ای هم به لحاظ مفهومی و هم به لحاظ ساختاری شوند. همان طور که تغییرات جمعیت‌شناسی از جمله تراکم مناطق شهری، رشد جمعیت و ترکیب، تغییرات فن آوری از جمله انتشار الکترونیکی دانش و اطلاعات، تغییرات اجتماعی و فرهنگی از جمله افزایش گرافی به کتاب و کتابخانه‌های مجزا، به نظر می‌رسد که تغییرات فنیک به کتابخانه‌ها می‌شودن، به لحاظ مدیریتی نیز آنها را متحول می‌سازند. این تحولات در کتابخانه‌های عمومی که یپگاه خواسته‌ها و منعوت جامعه مستند و در آنها هر کمی مطالبی با نیاز در کتابخانه‌ها را مطالعه می‌کنند، پیشرفت نمود بی‌پدای می‌کند.

بدون تردید یکی از این تحولات مدیریتی، بازارندازی معاصر سازمانی مناسب برای کتابخانه‌های عمومی جهت حفظ و صیانت نرخ انسانی و بالر در انگلی به دلیل اینکه جهت افزایش بسیار کمک به ایجاد منابع مالی و افزایش بهترین خدمات و خدمات محلی است. از این جهت که کتابخانه‌ها مهمترین منابع انسانی موجود در این کتابخانه‌ها مستند، لذا به عنوان حمایت و مستندی آن در سازمان، می‌توان توجه به ایجاد عمل و خلاصه ایشان در حوزه انتخاب و بهبود و همچنین نحوه سازماندهی ایشان در ماه‌های سازمانی به‌طور مستقیم بر اینکه ایشان جهت تحقیق اهداف کتابخانه‌های عمومی تأثیر گذار باشد.

یکی دیگر از موضوعات مدیریتی که ارتباط کتابخانه‌های عمومی را با تغییرات محیطی مصرف می‌سازد، لزوم به کارگیری مدل‌های دانش است. زیرا کتابخانه‌های عمومی یکی از
راه‌بندی‌های فن‌هنری مهم کشور محصول می‌شوند و پیشرفت آنها در به کارگیری و اجرای مدیریت دانش، از عوامل و شاخص‌های مهم توسعه فن‌هنری به‌شمار می‌روند. از طرف دیگر، کتابخانه‌های عمومی یکی از زیرساخت‌های اساسی ارتباط سطح دانش و آگاهی و افزایش دانش عمومی افراد جامعه به‌حساب می‌آیند، در نتیجه به کارگیری دانش و مدیریت آن در اهمیت زیادی است. توجه به مدیریت دانش و حمایت از آن، شرایط مختلفی را برای کتابخانه‌های عمومی به وجود می‌آورد تا از اینکه در محیط پیچیده نقاب‌رانگی جهان مستمر داشته باشد، بتوانند خود را با تغییرات محیطی تطبیق دهند.

به عقیده کاستگیولاس (2014) در شرایط پر تغییر محیطی، کتابخانه‌های عمومی به عنوان عضوی از جامعه دست کم از دو جهت به مدیریت دانش نیاز دارند. اول آنکه، آنها ایجاد کننده سرمایه فکری مهمی برای جوامع به‌شمار می‌رود و دوم آنکه، کتابخانه‌های عمومی از سرمایه فکری ایجاد شده و دارای های دانشی به منظور ارائه خدمات بهتر استفاده می‌کنند. لسترز (2011) نیز کتابخانه‌ران را به عنوان مدرک راد دانش معرفی می‌کند. از آن جهت که آنان از اولین روزهای ایجاد کتابخانه‌ها در تاریخ تغییر دادن و انتقال به دیگران ایفای نقش کرده‌اند. صراف‌زاده و همکاران (2010) نیز کتابخانه‌ران را حلقه اتصال مالکان دانش و کسانی می‌دانند که به دانش نیاز دارند. بنابراین اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌ها بدون نظر گرفتن ابعاد مختلف نیازهای سازمانی کتابخانه‌ران امکان‌پذیر نیست.

عمل مهم براهر اجرای مدیریت دانش در سازمان‌ها ساختار سازمانی است. ساختار سازمانی در ابعاد گوناگون می‌تواند یاری گر مدیریت دانش در دستیابی به هداف‌ها پاشد. موفقیت مدیریت دانش مستلزم بوده و از هماهنگی لازم بر خوردار باشند (عبدی، 1384). پروتوس و همکاران (2010) ساختار سازمانی نشان می‌دهد تا چه حد شرکت‌ها در طراحی سازمان خود قدرت تصمیم‌گیری دارند، افراد و وظایف آنها به‌جایاند و نقش‌ها و روابط‌هایان همگون و معنادار است (چن و همکاران، 2010). تعیین ساختار سازمانی، فرآیند تعیین روابط، معناداری، شکل‌گیری و قدرت بوده و کتابنگی بی‌کرانی کارها و فعالیت‌های را که برای استفاده می‌تواند از منابع

سازمانی و به منظور رسیدن به اهداف سازمانی مورد نیاز است. مشخص می‌کند و به همین علت اهمیت بسیار زیادی دارد (الوان و همکاران، 2010). تمرکز 2. رسمیت و پیچیدگی ابعاد ساختاری مهمی هستند که وضعیت و وزن‌گی‌های آنها مستقیماً بر خلق و انتقال دانش در سازمان تأثیر گذار است (موریان و همکاران، 1390).

رسمیت به یک معنی است که تا چه حد قوانین، مقررات، رویه‌ها و سایر هنگره‌های رسمی یک سازمان، به غالب‌های کاری تحمل شده‌اند (الوان، 1395). رسمیت به یک نکته اصلی دارد که مشاغل درون سازمان تا چه حد استاندارد شده و به چه میزان رفتار کارکنان توسط قوانین و روش‌های سازمانی هدایت می‌شود (چن و هانگک، 2007). در سازمان‌های با رسمیت بالا، قوانین و روند‌ها و جدیت دارد که از خودانگیختنی و انعطاف‌پذیری مورد نیاز برای نوآوری درونی جلوگیری می‌کند و کاهش رسمیت، تتعویق انیده‌ها و رفتارهای جدید، اسکسام بین فردی و انعطاف‌پذیری را تطبیق می‌کند و خلق دانش نیازمند انعطاف‌پذیری است. در نتیجه کاهش رسمیت در سازمان موجب موقتی مدیریت دانش می‌شود، از طرفی استانداردسازی ممکن است رفتارهای جایگزین و منفعت‌افزایش را از بین ببرد، در حالی که خلق دانش نیازمند و جو و تنوع است (روبنس، 1390).

تمركز به یک نکته اصلی دارد که قدرت تصمیم‌گیری تا چه حد در سطوح مدیریت عالی سازمان متمرکز شده است (ویلیام و بولس، 2009؛ زنگ و همکاران، 2010). تراکم قدرت در یک نقطه دائم بر تمرکز داشته و عدم تراکم با تراکم کم نشانه عدم تمرکز است (راینز، 1391). وجد تمرکز در تصمیم‌گیری و رسمیت بالا در بیشتر فاوانها و روابط کاری مانع تولید دانش و اندیشه‌های جدید می‌شود. در حالی که توزیع قدرت و انعطاف‌پذیری در عفون‌ها موجب افزایش خلق دانش شده و انتقال آن را در سازمان تسهیل می‌نماید (عیدی، 1389). وجود رسمیت و تمرکز در اختیارات تصمیم‌گیری، میزان ارائه راه‌حل‌های خلاق را به شدت کاهش می‌دهد. در حالی که توزیع قدرت در سازمان موجب خودجوشی، تجربه‌گرایی و آزادی بیان می‌شود، انسجام عامل‌های استاتیستیکی که زیربنای خلق و انتقال دانش را تشکیل می‌دهند (موریان و همکاران، 1390).
مقصود از پیچیدگی تعادل کارها یا سیستم‌های فرعی است که درون یک سازمان انجام می‌شود. یا وجود دارد و دارای میزان تعادل و فشردهسازی این پیچیدگی می‌باشد (دفته، 1381). برای تعیین بعد پیچیدگی یک سازمان، باید میزان تفکیک افرا، عمودی و فشردهسازی از لحاظ جغرافیایی را مشخص کرد. تفکیک افرا میزان یا حد تفکیک بین واحدها را نشان می‌دهد. تفکیک عمودی به عمق ساخته سازمانی نظر دارند. تفکیک بر اساس مناطق جغرافیایی، به میزان پرکارکردی واحدها، امکانات و نیروهای سازمانی از لحاظ جغرافیایی اشاره دارد (رازین، 1391). هر چقدر که پیچیدگی سازمانی در سطح بیشتر از افزایش می‌یابد ارتباطات کارکنان به یکدیگر سخت‌ترين شده و این عامل مانع اجرای ارتباط مدیریت داخل سازمان می‌شود.

مدیریت دانش نیز طبق تعیین مرکز کیفیت و به‌همراه آمریکا، یک ابزار است که از آن استفاده می‌شود. این مدیریت دانش، به منابع بخشی خاص و اساسی در موفقیت سازمان، اهمیت گذارده است. به‌طوری‌که این دانش‌ها به‌صورت آموزشی، دانش‌های رفتاری و مدیریتی را در می‌گیرد (زغفریان و همکاران، 1387). سازمان‌ها به مکان‌هایی استراتژی‌های مدیریت دانش امکان نمی‌دهند فعالیت‌ها، محصولات و خدمات خویش را فراهم کنند و در نتیجه موقعیت رقابتی خویش را بهبود می‌بخشند. در محیط پیوسته، چالشی و رقابتی کسب و کار امروزی حرکت سازمان‌ها به طرف سازمان‌های از قبیل دانش در مسیر معیطی است (الوند و همکاران، 1386).

این زمینه به صورت حركت مارپیچی (خاکنوردی) فرض شده است. بر پایه مدل نوناکا و تاکوچی (1995)، مرحله زیر باید برای تبدیل این دو نوع از دانش در سطوح گوناگون سازمان، انجام شود:
الف) اجتماعی سازی (پنهان به پنهان)
در این راهبرد دانش پنهان انتقال می‌یابد و مجدداً به دانش پنهان تبدیل می‌گردد. در راهبرد اجتماعی سازی، افراد تجربه و مدل‌های ذهنی خود را به جهت بهبود دانش با دیگران به اشتراک می‌بندند. این فرآیند شامل دستیابی افراد به درک مفاهیم اجتماعی چهره‌بگیران، تشخیص دیدگاه‌ها، همبستگی، تعاملات حمایتی گری و غیره می‌باشد. برای مثال می‌توان به روابط پیشرفت همکاران، آموزش ضمنی گردیده، روش آزمون و خطا، نظیری از دیگران، جلسات طوفانی (آموزش، پذیرش و آموزش، تبدیل عقاید، گفتگوی اشاره نمود.
ب) بروین‌سازی (پنهان به آشکار)
در این نوع راهبرد، دانش پنهان از طریق فراگیرنده بروین سازی به دانش آشکار تبدیل می‌گردد. در این فرآیند به افراد اجازه می‌دهد که به صورت انفرادی مفاهیم دانش شخصی را تدوین نموده و با دیگران به اشتراک بگذارد و دانش جدید را به وجود آورند. به عبارت دیگر، دانش شخصی یا ضمنی، به صورت استعاره‌ها، تشبیه‌ها، فرضیات و مدل‌ها به دانش صریح تبدیل می‌شود. در این راهبرد اصول مدیریت محور به منظور آرزوی کردن بهره‌وری و پژوهشی دانش آشکار شده مورد نیاز خواهد بود. نوناکا و تاکوچی از بروین‌سازی به عنوان فراگیرنده کلیدی در تبدیل دانش به می‌کنند؛ زیرا در اینجا دانش شخصی تبدیل می‌شود و روانی‌های آشکار ظاهر می‌گردد.
ج) ترکیب‌سازی (آشکار به آشکار)
در راهبرد ترکیب‌سازی، دانش تجربه‌شده موجود به اشتراک گذاشته شده و ترکیب و تفسیر می‌گردد. در این حالت دانش صریح به دانش صریح پیچیده تبدیل می‌شود به عبارت دیگر، علائم در این مرحله با یک سیستم دانش (مانند پاهام‌های داده ترکیب می‌شوند. افراد به تبادل دانش می‌پردازند و این دانش از طریق منابع، جلسات، مکالمات تلفنی و تبادل اطلاعات از طریق فن‌آوری‌ها و ابزارهای مانند شبکه‌های رایانه‌ای ترکیب می‌شوند. دانش جدید نیز می‌تواند از طریق ساختاردهی مجدد اطلاعات کنونی به وسیله ذخیره‌سازی، افزودن,
ترکیب و طبقه‌بندی دانش صریح ایجاد شد. نمونه‌هایی از راهبرد ترکیب‌سازی، سیستم‌های دانش و اطلاعات، نهایت گزارشات موراری، تحلیل روند و خلاصه مدیریت می‌باشد.

(در) دوی‌سازی (آشکار با پنهان)

راه‌برد دروینی‌سازی شیوه‌ای است که دانش آشکار از طریق تفسیر دانش، دروینی می‌شود و به دانش ضمینی تبدیل می‌گردد. این امر می‌تواند از طریق یادگیری‌های عمل صورت بگیرد. در دانش مستندسازی شده، نش حیاتی را در این فرآیند بایستی می‌کند. دوی‌سازی زمانی رخ می‌دهد که کارگران جدید دانش، یک پروژه را با مطالعه مستندات آن انجام کنند. همچنین دروینی‌سازی را زمانی می‌توان مشاهده کرد که مدیران یا خبرگان با تجربه ساختاری کنند و با نویسندان تعریف به نوشتن بیوگرافی با استفاده کارآفرین یا موسسه داشته باشند. به محض دروینی شدن، دانش‌های جدید مورد استفاده کارکنان قرار می‌گیرد که آن را در پایگاه دانش پنهان موجود خود توسعت داده و سازمان‌دهی مجدد کرده‌اند (رضاپیان و همکاران، 1388).

شکل 1 مدل نوینا با تاکوگچی (منبع: مرادی، 1390، ص. 89).
برای دستیابی به سازمانی دانش‌محور، لزوم باتلاقی ساختار سازمانی دارای اهمیت می‌باشد ولی این پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال است که آیا رابطه بین متغیرهای طراحی ساختار سازمانی و اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهود وجود دارد؟ هدف اصلی پژوهش حاصل بررسی رابطه بین متغیرهای طراحی ساختار سازمانی شامل رسمی، تمرکز و پیچیدگی با ابعاد مدیریت دانش شامل اجتماعی سازی، درونی سازی، برونت سازی و ترکیب در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهود است. برای دستیابی به اهداف پژوهش، مدلی جهت بررسی ابعاد ساختار سازمانی و مدیریت دانش ارائه گردیده است.

مفهوم‌های اجرای مدیریت دانش

متغیرهای طراحی ساختار سازمانی

شکل ۲. مدل مفهومی پژوهش

بر اساس مدل مفهومی پژوهش فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر هستند:

فرضیه اصلی

رابطه معنی‌داری بین متغیرهای طراحی ساختار سازمانی و اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهود وجود دارد.
فرهنگهای فرعی

1. رابطه معنی‌داری بین تمرکز و اجتماعی سازی دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد. وجود دارد.

2. رابطه معنی‌داری بین تمرکز و درون سازی دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد. وجود دارد.

3. رابطه معنی‌داری بین تمرکز و برخی سازی دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد. وجود دارد.

4. رابطه معنی‌داری بین تمرکز و ترکیب دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد. وجود دارد.

5. رابطه معنی‌داری بین پیچیدگی و اجتماعی سازی دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد. وجود دارد.

6. رابطه معنی‌داری بین پیچیدگی و درون سازی دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد. وجود دارد.

7. رابطه معنی‌داری بین پیچیدگی و ترکیب دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد. وجود دارد.

8. رابطه معنی‌داری بین رسیدگی و اجتماعی سازی دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد. وجود دارد.

9. رابطه معنی‌داری بین رسیدگی و درون سازی دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد. وجود دارد.

10. رابطه معنی‌داری بین رسیدگی و پیچیدگی دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد. وجود دارد.

11. رابطه معنی‌داری بین رسیدگی و برخی سازی دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد. وجود دارد.

12. رابطه معنی‌داری بین رسیدگی و ترکیب دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد. وجود دارد.

روش پژوهش

این پژوهش بر اساس هدف کاربردی و بر اساس روش توصیفی - پیش‌ایشی است. جامعه
آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد می‌باشد. در سال

39
1392 تعداد 38 کتابخانه عمومی در شهر مشهد با تعداد 137 کتابخانه فعال هستند که تعداد نمونه طبق روش سرشارماری برای یافتن گروه سه در نظر گرفته شده است. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌ای که شامل 40 سؤال می‌باشد استفاده شد. 14 سؤال این پرسشنامه جهت سنجش ابعاد ساختار سازمانی (سرمایه، نرم‌کنر، پیچیدگی) استفاده شده است (رایزنی 1391). استفاده گردیده و 26 سؤال آن جهت سنجش ابعاد مدیریت دانش (اجتماعی سازی، درونی سازی، برخی سازی، ترکیب) بوده که از پرسشنامه استاندارد نونکا و ناگوچی(1995) بهره گرفته شده است. سوالات در قالب مقياس 5 رتبه‌ای لیکت از خیلی مخالف (1) تا خیلی موافق (5) تدوین شده است. برای آزمون فرضیه‌ها پروپوزال از روش مدل سازی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار اسمارت پی ال اس استفاده شده است. پرسشنامه‌ها جهت تکمیل برای کلیه کتابخانه‌های ارسال گردیده که از این میان 106 پرسشنامه عودت داده شد.

آمار جمعیت شناختی پاسخ‌دهنگان به پرسشنامه پروپوزال حاکی از آن است که از میان 674 پاسخ‌دهنده 108 پاسخ‌دهنده مرد و 566 پاسخ‌دهنده زن هستند. 34 درصد پاسخ‌دهنگان دارای سن بین 20 تا 27 هستند که بیشترین طبقه سنی را به خود اختصاص داده‌اند. بیشترین سایز سوالات فعالیت نیز مربوط به سوالات 11 تا 15 می‌باشد که 28 درصد پاسخ‌دهنگان در این طبقه قرار می‌گیرند.

جدول 1: دستبندي سوالات پرسشنامه

<table>
<thead>
<tr>
<th>نسخه عملیاتی</th>
<th>نتایج</th>
<th>مؤلفه</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>اجتماعی سازی</td>
<td>33</td>
<td>مدیریت دانش</td>
</tr>
<tr>
<td>درونی سازی</td>
<td>سوالات 6, 14, 18</td>
<td>ترکیب</td>
</tr>
<tr>
<td>سوالات 6, 14, 18</td>
<td>سوالات 36, 17, 20</td>
<td>پیچیدگی</td>
</tr>
<tr>
<td>سوالات 9, 15, 18, 30</td>
<td>سوالات 26, 21, 17</td>
<td>تمرکز</td>
</tr>
<tr>
<td>سوالات 13, 15, 28, 35, 50</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

1. Structural Equation Model (SEM)  2. Smart PLS
بایان مبانی و مفاهیم

مقدمه

راز اینکه چرا در تحقیقات دیگر وضعیت‌هایی باشد که در این تحقیق استفاده شده، از اینکه این مطالعه یکی از مهم‌ترین مطالعات در زمینه تحقیقات اقتصادی و اجتماعی است. به‌طور کلی، این تحقیق به‌منظور بررسی و بررسی وضعیت‌هایی که در تحقیقات دیگر وجود دارند، انجام شده‌است. به‌طور کلی، این مطالعه به‌منظور بررسی وضعیت‌هایی که در تحقیقات دیگر وجود دارند، انجام شده‌است.
جدول 3 تحلیل ویژگی‌های اصلی مربوط به روابط سوالات پرسش‌نامه

<table>
<thead>
<tr>
<th>شماره گویه</th>
<th>شماره گویه</th>
<th>شماره گویه</th>
<th>شماره گویه</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>13</td>
<td>15</td>
<td>28</td>
<td>35</td>
</tr>
<tr>
<td>433</td>
<td>748</td>
<td>648</td>
<td>742</td>
</tr>
<tr>
<td>400</td>
<td>364</td>
<td>461</td>
<td>692</td>
</tr>
<tr>
<td>744</td>
<td>485</td>
<td>694</td>
<td>433</td>
</tr>
<tr>
<td>42</td>
<td>401</td>
<td>694/0</td>
<td>338/0</td>
</tr>
<tr>
<td>1395</td>
<td>22</td>
<td>1395/0</td>
<td>1395/0</td>
</tr>
<tr>
<td>0.820</td>
<td>0.788</td>
<td>0.722</td>
<td>0.338</td>
</tr>
</tbody>
</table>
| تعاداده    | اولتیماتیک | در این کاتبانه، ممکن است خاصیت ویژه دارد که به جریان بروز یک‌
<p>| | | | |
|             |            |            |            |
|            |            |            |            |
|            |            |            |            |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th>شماره گویه</th>
<th>گویه‌ها</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>شناسایی و ذخیره می‌شوند.</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>اعضای سازمان تمیزی دارند در هنگام بیان و توصیف مفاهیم سیاسی و هم‌الگی می‌شوند.</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>اعتیاد سازمان در عفایت‌های گروهی، تجربیات زندگی و کاریابی را با 11 تهدید می‌کند.</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>اعتیاد سازمان اغلب برای کمک به ایجاد تفاؤل بیشتر درک شخصی خویه و را در چارچوب تعیین نمایش فنی و تخصصی ارائه می‌کند.</td>
<td>13</td>
</tr>
<tr>
<td>اعتیاد سازمان اغلب یک کمک با ایجاد افکار و عقاید مربوط به حرکه‌های جهت آتش‌بندی با وظایف قانونی خود ترغیب می‌شود.</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>اعتیاد سازمان اغلب یک کمک با ایجاد افکار و عقاید مربوط به حرکه‌های جهت آتش‌بندی با وظایف قانونی خود ترغیب می‌شود.</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>یا شیادن یک مفهوم با یا ایجاد این تمایل وجود دارد که افراد آن را با تجربه‌گذشته خوشی مشابه کننده در این مهربانی و شوهران شدند.</td>
<td>16</td>
</tr>
<tr>
<td>اعتیاد سازمان از طرق تیم‌های زوپرده منظور به یکدیگر به تبادل دانش و اطلاعات می‌پردازند.</td>
<td>17</td>
</tr>
<tr>
<td>اعتیاد سازمان در خلاص جملات رسماً تمایل دارند ایده‌ها و نتایج با مباحث مطرح شده در برای سهولت به جمع‌آوری می‌کند.</td>
<td>18</td>
</tr>
<tr>
<td>در سازمان به اشکال گذاشتن دانش شخصی مربوط به کار، بخشی از وظایف و مسئولیت‌های هر کسی به‌همراه می‌روند.</td>
<td>19</td>
</tr>
<tr>
<td>اعتیاد سازمان در قابل تیم‌های زوپرده در موارد لازم به منصوب‌اند سایر. به‌نشانه همکاری می‌کند.</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>اعتیاد سازمان به همکاری و به حل مشکلات لازم دیدگا می‌دانند از چه کسانی مسئول کنند.</td>
<td>21</td>
</tr>
<tr>
<td>شکوه درون‌سازمانی به منظور تشریک و تبادل اطلاعات مربوط به شغل، به نحو مطلوب مورد استفاده قرار می‌گیرند.</td>
<td>22</td>
</tr>
<tr>
<td>شکوه درون‌سازمانی به منظور تشریک و تبادل اطلاعات مربوط به شغل، به نحو مطلوب مورد استفاده قرار می‌گیرند.</td>
<td>23</td>
</tr>
<tr>
<td>تبادل دانش یا دیگران به اعتیاد سازمان کمک می‌کند، تا کاریابی را بهتر.</td>
<td>24</td>
</tr>
</tbody>
</table>

"เครیاتات اطلاع‌رسانی و رابطه متغیرات طراحی ساختار سازمانی و اجرای مدیریت دانش در تکابلات‌های عمومی شهر مشهد"
<table>
<thead>
<tr>
<th>بار عاملی</th>
<th>توضیحات و شماره کویه</th>
<th>مدت زمان (ساعت)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.525</td>
<td>عضویت سازمان از زمینه مناسبی برای برداشت گذاشت اطلاعات</td>
<td>38</td>
</tr>
<tr>
<td>0.849</td>
<td>در سازمان هموار به تقویت روحیه همکاری و مشترک تاکید می‌شود</td>
<td>39</td>
</tr>
<tr>
<td>0.442</td>
<td>در فضای اجتماعی سازمان به خلاقیت و طرح اندیشنه‌های نو، ارزش داده می‌شود.</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>0.767</td>
<td>برای حل آن استفاده می‌کنند.</td>
<td>16</td>
</tr>
<tr>
<td>0.849</td>
<td>در سازمان به منظور حمایت از تصمیم‌گیری‌های اطلاعات به صورت روشی و منظم سازمان‌دهی می‌شود.</td>
<td>19</td>
</tr>
<tr>
<td>0.309</td>
<td>در سازمان افراد باید با اپراتوری با انتقال دانش و تجربه‌هایی به افراد کمتر تجربه و تازه کار تشویق می‌شوند.</td>
<td>34</td>
</tr>
<tr>
<td>0.476</td>
<td>در سازمان هموار به ریش و موافت، برنوسه و فرهنگ کارآفرینی تاکید می‌شود.</td>
<td>42</td>
</tr>
<tr>
<td>0.746</td>
<td>در سازمان هموار به تجربه‌های آموزشی و آموزش‌ها به طور مناسب و مکناب به مدیران مربوط به پیشنهاد می‌شود.</td>
<td>46</td>
</tr>
</tbody>
</table>

بر اساس نتایج جدول فوق، مشخص می‌شود که مقادیر بارهای عاملی تمام گویه‌های مربوط به سازه‌های مورد مطالعه از 0.5 تا 0.849 بین 0.767 و 0.849 ها های خوب برخوردار هستند.

همچنین برای تأیید روایی ایزارد اندیشته گیری در ترم‌های استمارت باید علاوه بر روایی سازه، از نظر اعتبار همگرا، نیز استفاده می‌شود. اعتبار همگرا به این اصل بر
توجه بندی: در جدول زیر، مقدار نتیجه‌گیری که شاخص‌های هر سازه با یکدیگر همبستگی زیادی داشته باشند، برای اعتبار همبستگی از معیار AVE استفاده می‌شود. مقدار این ضریب بین 0 تا 1 تغییر می‌کند که مقدار بالاتر از 0.5 پذیرفته می‌شود.

جدول 4: نتایج اعتبار همبستگی

<table>
<thead>
<tr>
<th>سازدها</th>
<th>AVE</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>تمرکز</td>
<td>0.58</td>
</tr>
<tr>
<td>رسمت</td>
<td>0.53</td>
</tr>
<tr>
<td>بیشگی</td>
<td>0.55</td>
</tr>
<tr>
<td>اجتماعی سازی</td>
<td>0.53</td>
</tr>
<tr>
<td>درون سازی</td>
<td>0.51</td>
</tr>
<tr>
<td>برثبیازی</td>
<td>0.60</td>
</tr>
<tr>
<td>ترکیب</td>
<td>0.55</td>
</tr>
</tbody>
</table>

یافته‌ها

اولین معیار کلیدی که در ترم‌افزار اسماارت پی‌ال اس مورد استفاده قرار می‌گیرد، ضریب تنوع (R²) است. ضریب تنوع ارتقاء بین مقادیر واریانس شرک داده شده یک متغیر نهفته را با مقادیر کل واریانس آن متغیر نماید. مقادیر این ضریب نیز از 0 تا 1 متغیر است که مقادیر بزرگتر آن مطلوب است. مقادیر R² برای پی.67 - 0.73 و 19 درصد کارایی اسماارت پی ال اس به ترتیب قابل توجه، متوسط و ضعیف توصیف می‌شوند. نتایج ضریب تنوع های به‌دست آمده به صورت زیر است: (یرای متغیرهای مستقل ضریب تنوع ارائه ارائه نمی‌شود).

1. Average variance extracted
جدول ٥ نتایج ضریب تعيین

<table>
<thead>
<tr>
<th>سازه (متفکره و عابد)</th>
<th>R²</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>اجتماعی سازی</td>
<td>۰.۴۱۶</td>
</tr>
<tr>
<td>درونی سازی</td>
<td>۰.۳۸۶</td>
</tr>
<tr>
<td>برونی سازی</td>
<td>۰.۴۴۶</td>
</tr>
<tr>
<td>ترکیب</td>
<td>۰.۴۵۷</td>
</tr>
</tbody>
</table>

با توجه به نتایج جدول فوق مشخص می‌شود که حدود ۴۲ درصد از تغییرات متغیر وابسته اجتماعی سازی توسط ابعاد ساختار سازمانی عینی تمکن رسمیت و پیچیدگی بیان می‌شود. همچنین حدود ۳۸.۶ درصد تغییرات متغیر وابسته درونی سازی، حدود ۴۴.۶ درصد از تغییرات متغیر وابسته برونی سازی و حدود ۴۵.۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته ترکیب توسط ابعاد ساختار سازمانی عینی تمکن رسمیت و پیچیدگی بیان می‌شود. نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که مقایسه ضریب تعيین به‌دست آمده در سطح متوسط می‌باشد.

به منظور سنگش مدل و برآوردی آن به بررسی شاخص برانگیز مدل پرداخته می‌شود. هدف اولیه از به‌کارگیری مدل‌های مبتنی مدل‌های ساختاری بافتی یک مدل نظری است که به لحاظ آماری معنی‌دار و همچنین دارای معنی و مفهوم نظری و کاربردی باشد. معیار کلی که برای روش کمترین مربعات جزئی در نظر گرفته شده است شاخص نیکوئی برانگیز نام دارد که تبعیض می‌کند که یک مدل از پیش تعیین شده باید در مدل‌های به‌دست آمده از نمونه مناسب است. مقدار این شاخص بین صفر و یک تغییر می‌کند که چنانچه بر گیره با مساوی ۰.۵ باشد، نشان‌دهنده مناسب بودن مدل می‌باشد. در جدول زیر میزان شاخص نیکوئی برانگیز ۰.۴۷ نشان داده شده که با گره برانگیز مناسب مدل است.

جدول ۶ میزان شاخص نیکوئی برانگیز مدل معادلات ساختاری (GoF)

| شاخص مطلق   | ۰.۴۷ |
در این پژوهش به منظور بررسی فرضیه‌ها ابتدا ضرایب مسیر محاسبه شده و سپس معنی‌داری این ضرایب توسط آماره آزمون تی، مورد بررسی قرار گرفته است. جدول 7 خلاصه نتایج آزمون‌های آماری را نشان می‌دهد.

جدول 7: بررسی معنی‌داری مسیر جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش

<table>
<thead>
<tr>
<th>نتیجه</th>
<th>خطای استاندارد</th>
<th>ضریب مسیر</th>
<th>معنی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>تمرکز =&gt; اجتماعی سازی</td>
<td>366</td>
<td>0.93</td>
<td>0.00</td>
</tr>
<tr>
<td>تمرکز =&gt; درونی سازی</td>
<td>265</td>
<td>0.118</td>
<td>0.00</td>
</tr>
<tr>
<td>تمرکز =&gt; برونی سازی</td>
<td>276</td>
<td>0.94</td>
<td>0.00</td>
</tr>
<tr>
<td>تمرکز =&gt; ترکیب</td>
<td>0.120</td>
<td>0.249</td>
<td>0.00</td>
</tr>
<tr>
<td>بیچیدگی =&gt; اجتماعی سازی</td>
<td>277</td>
<td>0.181</td>
<td>0.00</td>
</tr>
<tr>
<td>بیچیدگی =&gt; درونی سازی</td>
<td>444</td>
<td>0.112</td>
<td>0.00</td>
</tr>
<tr>
<td>بیچیدگی =&gt; برونی سازی</td>
<td>487</td>
<td>0.184</td>
<td>0.00</td>
</tr>
<tr>
<td>بیچیدگی =&gt; ترکیب</td>
<td>246</td>
<td>0.146</td>
<td>0.00</td>
</tr>
<tr>
<td>رسمت =&gt; اجتماعی سازی</td>
<td>496</td>
<td>0.141</td>
<td>0.00</td>
</tr>
<tr>
<td>رسمت =&gt; درونی سازی</td>
<td>475</td>
<td>0.092</td>
<td>0.00</td>
</tr>
<tr>
<td>رسمت =&gt; برونی سازی</td>
<td>246</td>
<td>0.09</td>
<td>0.00</td>
</tr>
<tr>
<td>رسمت =&gt; ترکیب</td>
<td>188</td>
<td>0.15</td>
<td>0.00</td>
</tr>
<tr>
<td>ساختار سازمانی =&gt; مدریریت دانش</td>
<td>549</td>
<td>0.55</td>
<td>0.00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

همانگونه که مشاهده می‌شود، مسیر شرکت‌های که دارای مقدار آماره تی (1) بیشتر از 1.96 می‌باشند، نشان از معنی‌دار بودن این مسیرها است. از سویی دریک، معنی‌دار بودن ضرایب مسیر نشان می‌دهد که نتیجه‌های طراحی ساختار سازمانی دارای رابطه منفی با مؤلفه‌های اجرای مدریریت دانش هستند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد بازدید فریضی پژوهش تأیید می‌گردد و تنا رابطه بین رسمت و اجتماعی که در کتابخانه‌ها عمومی شهر مشهود مورد تایید قرار گرفته.
در مورد فرضیه اصلی پژوهش با توجه به جدول ۷، ضریب مسیر بین متغیرهای طراحی ساختار سازمانی و مدیریت دانش برای با ۵۰-۰ است که مقادیر منفی است. مقادیر آماره نی(۱) برابر ۲۰۱۹ است که از ۱/۹۶ بیشتر بوده و با یارای با اطمینان ۹۵ درصد می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دارد و وجود رابطه معنی دار و منفی بین متغیرهای طراحی ساختار سازمانی و مؤلفه‌های اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد تأیید می‌شود.

نتیجه‌گیری
همان‌طور که یافته‌ها این پژوهش نشان داد، رابطه منفی و معنی داری بین متغیرهای طراحی ساختار سازمانی و مؤلفه‌های اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد وجود دارد که این موضوع مبنای این است که لزوم مقیاس‌آمیزی اجرای مدیریت دانش وجود ساختار سازمانی مناسب است.

نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که بین تمرکز و ۴ مؤلفه مدیریت دانش، رابطه‌ای معنی دار و منفی وجود دارد. این واقعیت نشان‌دهنده آن است که جهت اجرای مقیاس‌آمیز مدیریت دانش بهبود اختیارات پیشرفتی به کارکنان داده شود و در اتخاذ تصمیمات سازمانی به مشارکت گرفته شوند. این نتایج در راستای نتایج پژوهش‌های دانلی (جغرافی و همکاران ۱۳۹۰، عدی، ۱۲۸۹، سی‌سی‌ام و همکاران؛ ۱۳۸۳ و پژوهش‌های خارجی (پرتورا و همکاران، ۲۰۱۰؛ ویلیم و بیونیس، ۲۰۰۹؛ لین، ۲۰۰۸) است. واقعیت این است که با توجه به تخصص و دانش بالای کارکنان کتابخانه‌ها به ویژه کتابخانه‌های شهر تهران، اقدامات جهت صدور مسئولیت‌های اساساً کارآزمی نیست.

همچنین نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین رسمیت و مؤلفه‌های درونی سازی، برندی سازی و ترکیب رابطه‌ای معنی‌دار و معنی‌دار می‌باشد و برای فرضیه‌های مربوطه تأیید می‌گردد اما بین رسمیت و اجتماعی سازی، دانش رابطه‌ای معنی‌دار و وجود نداشته و فرضیه‌آن تائید نمی‌گردد. این امر مبنای معنی است که در بررسی قواعد و مقررات رسمی و استانداردهای شغلی رفته کارکنان را در سازمان محدود نمایند، مؤلفه‌های اجرای مدیریت دانش شامل
درونی سازی، برونی سازی و ترکیب افزایش می‌یابد. این نتایج در راستای توانایی پژوهش‌های داخلی (جعفری و همکاران، ۱۳۹۰ عهدی؛ ۱۳۸۹ سیدعلی و همکاران؛ ۱۳۸۷) و پژوهش‌های خارجی (پرتوسا و همکاران، ۲۰۱۰ ویلیم و بیوانس، ۲۰۰۹؛ لین، ۲۰۰۸ است. در تمامی این پژوهش‌ها رسمیت با توجه و انتقال دانش دارای رابطه معکوس و معنی‌دار است.
اما عدم تأثیر رابطه معنی‌دار دانش و اجتماعی سازی دانش که بر خلاف نتایج پژوهش‌های پیشین است، را می‌توان به این واقعیت نسبت داد که تبدیل دانش به دانش نهایی به دانش نهایی دیگر در توجه عمایل مجزا از قهر به کار کردن با یکدیگر، تحت تأثیر قوانین و مقررات سازمانی نیست و کارکنان کتابخانه‌های عمومی می‌توانند فارغ از روابط رسمی در قابل روي‌های غیررسمی مثل گفتگوهای دستانه‌ای نیز به انتقال دانش پنهان پردازند.

در مورد عامل پیچیدگی سازمانی نیز نتایج حاکی از این است که رابطه معنی‌دار و معکوس بین این عامل و کلیه مولفه‌های اجرای مدیریت دانش وجود دارد و این بيدر معنی است که هرچه پیچیدگی سازمانی افزایش یابد، مولفه‌های اجرای مدیریت دانش کاهش می‌یابد. این نتایج با نتایج پژوهش سیدعلی و همکاران (۱۳۸۷) همراه است؛ اما با نتیجه پژوهش لین (۲۰۰۸) در تضاد است. لین ادعای که پیچیدگی پیشتر در سازمان به معنی وجود اختصاصی پیشتر در سازمان است و این از عوامل انتخابی که نهاد دانش در میان کارکنان است. در حالی که سیدعلی و همکاران (۰۱۳۸) بیان می‌دارند افزایش پیچیدگی ارتباطات بین کارکنان و واحد‌های سازمانی را کنترل می‌کنند از این رو منجر به کاهش فرایند اشکال دانش می‌گردد. به نظر می‌رسد کتابخانه‌های عمومی شهری مشاهده نیاز افزایش پیچیدگی سازمانی، که بر ارتباطات درون سازمانی و در نتیجه کاهش مولفه‌های اجرای مدیریت دانش را در پی دارد.

پیشنهادها

بر اساس نتایج بدست آمده از پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- با توجه به اینکه تمرکز بر مولفه‌های اجرای مدیریت دانش، رابطه معکوس و معنی‌دار دارد، لذا به مدیران کتابخانه‌های عمومی پیشنهاد می‌شود در اتخاذ تصمیمات
سنامه‌ای از شیوه تصمیم گیری غیرمرکزی استفاده نمایند و در جمل‌های مسائل سنامه‌ای به نظرات کلیه کارکنان توجه و به آن‌ها مسئولیت و اقدام نمایند.

- با توجه به اینکه، رسمیت با مؤلفه‌های نوینی سازی، برخی سازی و ترکیب رابطه‌ای معکوس و معنی‌دار دارد، لذا به مدیران کتابخانه‌های عمومی پیشنهاد می‌شود جهت آزادی عمل بیشتر کارکنان و در تجربه بالا بخشه و روحیه خلاقیت و نوآوری از تدوین و اجرایی این روشه و قوانین و مقررات متعهد در جهت کنترل رفتار کارکنان خودداری کرده و با توجه به داشت بالایی کتابداران به عنوان نیروهای متخصص از شیوه‌های غیررسمی کنترل استفاده نمایند. بهترین شیوه غیررسمی کنترل، کنترل نتایج به چاله کنترل و رفتار کارکنان است.

- با توجه به اینکه، پیچیدگی با مؤلفه‌های اجرای مدیریت دانش رابطه‌ای معکوس و معنی‌دار است. لذا به مدیران کتابخانه‌های عمومی پیشنهاد می‌شود با کاهش سلسله مرتب سازمانی، کاهش عناوین عقلی، تبه‌عما و استفاده از سیستم ارزیابی عملکرد و پدیده بر بین امکان در تیپ زمینه‌ای موقتی آمیز مدیریت دانش را فراهم نمایند.

منابع

الوانی، سید مهدی؛ ناظم، تهمینه و فرخی، محمد مهدی (۱۳۸۶). نقش سرمایه اجتماعی در توسعتی مدیریت دانش سازمانی. علوم مدیریت/ ایران، ۳، ۷۰-۷۵.

جعفری، مهدی؛ گرچک، حسن ابوقاسم؛ صالحی، سعید و رستگاری، مهری، بابک (۱۳۸۰). رابطه عمل عامل ساختار و فرهنگ سازمان‌های استراتژی مدیریت دانش در مرکز آموزشی درمانی و عمومی دانشگاه علوم پزشکی تهران. مدیریت سلامت، ۱۴ (۴۵)، ۹۶-۹۷.

دفتر، میراکد (۱۳۸۰). کتابی در تبت و اخلاق سازمان؛ ترجمه دکتر علی پارسی‌باش و محمد ابراهیمی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.


رحمانی سرخ، حسین؛ رادمرد، سید قادر و گلنوشی، محمد (۱۳۹۰). رابطه ساختار سازمان و مدیریت دانش. دانشجویی از معاونت تولید قطعات برقی شرکت ایران خودرو. مدیریت فرهنگی سازمانی، ۹ (۴۴)، ۲۳-۵۰.

1391: 1390-0430 on Friday April 17th 2020
رابطه مغزی‌دهی طراحی استراتژی سازمانی و اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر تهران

رضاییان، علی؛ احمدی‌نژاد، محمد و نوری‌نژاد، روح‌الله (1388). بررسی الگوها و راهبرد مدیریت دانش و راهبرد دانش در سازمان‌ها. ترجمه انسانی پیام، 6 (27)، 34-46.

زغیریان، رضا؛ اسماعیل زاده، لیلا و شاهین، سیا (1387). ارائه الگوی پیدایش مدیریت دانش در کسب و کار و کوچک و متوسط (مطالعه موردی: شرکت نفت ایران زمین). توسه‌کارآموزی، 1 (2).

زنگی آبادی، مهدهی (1386). تحلیل توزیع فضایی و مکان‌بندی کتابخانه‌های عمومی با استفاده از سیستم اطلاعات جغرافیایی: مطالعه موردی شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.

سید علی‌موسوی، مرضیه؛ عربیان، مهدی و مهرداد، مهدی (1387). بررسی رابطه عوامل سازمانی (ساختار و تکنولوژی) سازمان تربیت بهداشتی کشور با استراتژی مدیریت دانش، پژوهش در علوم ورزشی، 1 (12)، 172-157.

عیدی، فریدون (1389). بررسی رابطه بین دو دسته از عوامل سازمانی (ساختار و فرهنگ) با مدیریت دانش در دانشگاه افشار امیر علی (ع). مدیریت نظام، 10 (1389) 9-10.

مرادی، کریم (1390). بررسی رابطه بین پایداری نظام مدیریت دانش بر مهارتهای مدیریت (مطالعه موردی: واحد سیب ملی فرستادگان، کرمانشاه، همدان و آذربایجان غربی). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، منطقه 1.

مژده‌پور، مرضیه؛ کریمی، سید علی‌موسوی، مرضیه؛ عربیان، مهدی و مهرداد، مهدی (1390). توسه ابعاد ساختاری سازمان در نسبت با مرجع مدیریت دانش، مدرک فنی و حرفه‌ای اطلاعات، 1 (3)، 150-153.

References


