



The relationship between knowledge management and organizational learning among public librarians: A case study of public librarians in Fars province

Ahmad Shabani

Prof., Department of Knowledge and Information Science, Isfahan University, Isfahan, Iran
shabania@edu.ui.ac.ir

Hamid Pirayesh

MSc Student of Knowledge and Information Science, University of Isfahan, Isfahan, Iran
hphamid97@gmail.com

Saeed Rajaepour

Associate Prof., Department of Educational Management, Isfahan University, Isfahan, Iran
drsrajaepour@gmail.com

Mariam Keshvari

PhD in Knowledge and Information Science, Iran Public Libraries Foundation, Lorestan, Iran (Corresponding Author)
ma.keshvari@gmail.com

Abstract

Purpose: The purpose of this study is to investigate the relationship between knowledge management and organizational learning among public librarians in Fars province.

Method: This study is an applied study which was conducted using the descriptive-correlational method. The statistical population included all librarians of public libraries in Fars province in 1400 (322 people), from whom 175 librarians were selected as the research sample using simple random sampling. In order to collect people's opinions, Bukowitz and Williams (1999) standard knowledge management questionnaire and organizational learning questionnaire based on Neefe theory (2001) were used. In order to analyze the data, SPSS software version 22. and descriptive statistical methods such as frequency, percentage, mean, standard deviation, and in inferential statistics, Pearson correlation test and multiple linear regression were used.

Findings: The results of correlation coefficient showed that there was a significant relationship between knowledge management (KM) and organizational learning (OL) among the librarians of public libraries in Fars province. Furthermore, among KM's components, knowledge production and consolidation and sharing had the most correlation with OL (respectively 0.900 and 0/898 correlation coefficients). Moreover, the result of multiple linear regression showed that there is a 100-percent common variance between KM and OL. The production and consolidation component is the strongest predictor for OL (Beta=0.197). This research showed that knowledge production and consolidation component (acquisition of required skills in accordance with organizational goals) and knowledge sharing (transfer and sharing of effective individual and organizational experiences) have the greatest relationship and impact on the promotion and improvement of OL.

Originality/value: The issue of knowledge management has been an issue of concern in public library literature in recent years. However, the relationship between knowledge management and organizational learning has not been studied much; In addition, examining this issue among the community of public library librarians of Fars province has been the focus of attention in the present study. The results of this research can pave the way for library managers to try to improve knowledge and knowledge management that has led to organizational learning by planning, appropriate policies, and providing standards.

Keywords: Public libraries, Librarians, Organizational learning, Knowledge management, Fars province

Conflicts of Interest: None

Funding: None

Citation: Shabani, A., Pirayesh, H., Rajaepour, S., & Keshvari, M. (2022). The relationship between knowledge management and organizational learning among public librarians: A case study of public librarians in Fars province. *Research on Information Science and Public Libraries*, 28(2), 250-262.

Received 20 January 2022; Received in revised form 24 February 2022

Accepted 1 March 2022; Published online 7 September 2022



Article Type: Research Article

© The author(s)

Publisher: Iran Public Libraries Foundation



رابطه بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی: مطالعه موردی کتابخانه‌های عمومی استان فارس

احمد شعبانی

استاد، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران
shabania@edu.ui.ac.ir

حمید پیرایش

دانشجوی کارشناسی‌ارشد، علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران
hphamid97@gmail.com

سعید رجایی‌پور

دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران
drsrajaeepour@gmail.com

مریم کشوری (نویسنده مسئول)

دکتری، علم اطلاعات و دانش‌شناسی، نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور، استان لرستان، ایران
ma.keshvari@gmail.com

چکیده

هدف: این پژوهش به کشف رابطه بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان فارس پرداخته است.
روش: این پژوهش از نوع کاربردی است که به روش توصیفی-همبستگی انجام شد. نمونه آماری شامل ۱۷۵ نفر از کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان فارس بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه استاندارد مدیریت دانش بکوویتز و ویلیامز (۱۹۹۹) و پرسش‌نامه یادگیری سازمانی بر اساس نظریه نیفه (۲۰۰۱) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS استفاده شد.
یافته‌ها: نتایج حاصل از ضریب همبستگی نشان داد بین کلیه مؤلفه‌های مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان فارس رابطه‌ای معنادار وجود دارد. در این میان، بیشترین همبستگی را ایجاد/تجمع و سپس تسهیم با یادگیری سازمانی داشته‌اند (به ترتیب با ضریب همبستگی ۰/۹۰ و ۰/۸۹). همچنین، نتیجه آزمون رگرسیون خطی چندگانه نشان داد مؤلفه ایجاد/تجمع قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده یادگیری سازمانی است (۰/۱۹۷=بتا). این پژوهش نشان داد ایجاد/تجمع دانش (کسب مهارت‌های مورد نیاز مطابق با اهداف سازمانی) و تسهیم دانش (انتقال و به اشتراک گذاشتن تجارب مؤثر فردی و سازمانی) بیشترین تأثیر را بر ارتقا و بهبود یادگیری سازمانی دارند.
اصالت/ارزش: بررسی‌های نشان داد در متون رابطه بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی چندان مورد بررسی قرار نگرفته است. نتایج حاصل از این پژوهش می‌تواند راهگشای مدیران کتابخانه باشد تا با برنامه‌ریزی، سیاست‌گذاری‌های مناسب، و ارائه استانداردها در صدد ارتقای دانش و مدیریت دانش که موجب یادگیری سازمانی شده است باشند.

کلیدواژه‌ها: کتابخانه‌های عمومی، کتابداران، یادگیری سازمانی، مدیریت دانش، استان فارس

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی نداشته است.

استناد: شعبانی، احمد؛ پیرایش، حمید؛ رجایی‌پور، سعید؛ و کشوری، مریم (۱۴۰۱). رابطه بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی: مطالعه موردی کتابخانه‌های عمومی استان فارس. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۲۸(۲)، ۲۵۰-۲۶۲.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۳۰؛ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۱۲/۰۵؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۱۰؛ تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۰۳/۱۶

نوع مقاله: علمی پژوهشی

ناشر: نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور

© نویسندگان





«دانش» ترکیبی پویا از تجربیات، ارزش‌ها، اطلاعات موجود و نگرش‌های کارشناسی نظام‌یافته است که چارچوبی برای ارزشیابی و بهره‌گیری از تجربیات و اطلاعات جدید به دست می‌دهد. در واقع، دانش عمیق‌تر و غنی‌تر از داده و اطلاعات است. دانش در ذهن دانشور پدید می‌آید و به کار گرفته می‌شود. دانش در سازمان‌ها نه تنها در مدارک و ذخایر دانش، بلکه در فرایندهای کاری، فرایندهای سازمانی، اعمال و هنجارها هم نمود پیدا می‌کند. به عبارتی دیگر، دانش ساده و روشن نیست و ترکیبی از چند عامل مختلف و متفاوت است. دانش در خود مردم قرار دارد و بخشی از پیچیدگی‌های ندانسته‌های انسانی است (داونپورت و پروساک^۱، ۱۳۷۹). در سازمان‌های امروزی، دانش به‌عنوان سرمایه‌ای مهم برای ایجاد مزیت رقابتی شناخته شده و سازمان‌ها به‌وسیله مدیریت دانش^۲ به بازدهی بهتری دست یافته و سطوح رضایت مدیریتی را افزایش داده‌اند. موفقیت سازمان‌ها به‌طور فزاینده‌ای به این موضوع وابسته است که چطور سازمان توانسته است دانش را میان کارکنان سطوح مختلف جمع‌آوری، ذخیره و بازیابی کند. در واقع، در عصری که عصر «اطلاعات و دانش» نام گرفته، مزیت اصلی در «سرمایه دانش» نهفته است (شبکی و زارعی، ۱۳۸۲). از سوی دیگر، در سازمان‌های امروزی، علاوه بر مدیریت دانش، به‌عنوان یکی از مسائل مهم برای بقای سازمان‌ها، پارادایم‌های دیگری نیز ظاهر شده‌اند و امتیازهای رقابتی تغییر شکل داده‌اند. بزرگ‌ترین امتیاز رقابتی در پارادایم‌های جدید کسب و کار، «یادگیری» است (بوز^۳، ۲۰۰۴)، به همین دلیل است که مفهوم یادگیری سازمانی^۴ در سال‌های اخیر مطرح شده و رشد فزاینده‌ای داشته و سازمان‌ها به‌جای رفتارها و حرکت‌های سنتی خود، که در بهترین شکل دربرگیرنده آموزش نیز بوده است، تبدیل به سازمان‌هایی شده‌اند که همواره یاد می‌گیرند. از آنجا که پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین «مدیریت دانش» و «یادگیری سازمانی» متمرکز است، در ادامه سعی شده است تا به این دو متغیر اصلی پژوهش بیشتر پرداخته شود.

■ **مدیریت دانش:** اعمال مدیریت و زمینه‌سازی برای تبدیل دانش (ضمنی به صریح، و بالعکس) در داخل یک سازمان از طریق گردآوری، اشتراک‌گذاری، و استفاده از دانش به‌عنوان سرمایه‌ای سازمانی در راستای دستیابی به اهداف سازمان مدیریت دانش نام دارد (حسن‌زاده، ۱۳۸۳). ارونسون و توربن^۵ (۲۰۰۱) معتقدند که توافقی برای تعریف مدیریت دانش وجود ندارد. این عدم توافق بیشتر ناشی از پیچیدگی و ابهام در جزء دوم این ترکیب یعنی دانش است (به‌نقل از عدلی، ۱۳۸۴). با این حال، از معروف‌ترین تعاریف ارائه‌شده در این خصوص می‌توان به تعریف داونپورت و پروساک (۱۳۷۹) اشاره کرد که طبق آن مدیریت دانش مفهومی برای توصیف فرایندهایی است که از طریق آن‌ها سازمان به توسعه، سازمان‌دهی، و اشتراک‌گذاری دانش با هدف دستیابی به مزیت رقابتی می‌پردازد. طبق تعریف مرکز کیفیت و بهره‌وری آمریکا، مدیریت دانش عبارت است از استراتژی‌ای با هدف در اختیار گذاشتن دانش صحیح به فرد مناسب در زمان مناسب (نقل در رخشانی و غیبی، ۱۳۹۴). از دیدگاه شان‌هونگ^۶ (۲۰۰۰) در قرن بیست و یکم، کتابخانه‌ها به‌ناچار با موضوع بدیعی به نام مدیریت دانش مواجه خواهند شد و مدیریت منابع انسانی هسته اصلی مدیریت دانش در کتابخانه‌هاست (نقل در محمدی استانی، ۱۳۹۰). در این پژوهش، مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان فارس از طریق نمرات پاسخ‌گویان به پرسش‌نامه‌ای که از نظریه بکوویتز و ویلیامز^۷ (۱۹۹۹) اقتباس شده و شامل ۴۵ سؤال است و بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت سنجیده می‌شود. یکی از مدل‌های مطرح در حوزه مدیریت دانش مدل بکوویتز و ویلیامز (۱۹۹۹) بوده که شامل هفت مرحله است: گردآوری^۸، به‌کارگیری^۹، یادگیری،

1. Davenport & Prusak
2. knowledge management
3. Bose
4. organizational learning
5. Aronson & Turban
6. Shanhong
7. Bukowitz & Williams
8. acquisition
9. usage



تسهیم^۱، ارزیابی^۲، ایجاد و تجمیع^۳، و استفاده مؤثر^۴. گردآوری دانش به معنای شناسایی و سازمان دهی دانش مرتبط با نیاز، شناسایی دانش درون و بیرون از سازمان است؛ به کارگیری به معنای استفاده از دانش‌های موجود در تصمیم‌گیری‌ها و حل مسائل است؛ یادگیری به معنای جمع‌آوری تجربیات و آموخته‌ها از فعالیت‌های قبلی و کاربرد آن در فعالیت‌ها یا موقعیت‌های بعدی است؛ تسهیم به معنای اشتراک دانش موجود و انتقال آن به محل مورد نیاز یا فرد متقاضی است؛ ارزیابی به معنای ارزیابی دانش موجود و نیازهای دانش فعلی و آتی سازمان است؛ ایجاد/تجمیع به معنای ایجاد محیطی به منظور تولید دانش جدید و ذخیره‌سازی آن با کمک فناوری است. ایجاد/تجمیع دانش شامل تمام فعالیت‌هایی است که افراد یا سازمان به ایجاد یا توسعه مهارت‌هایی که خود فاقدشان هستند می‌پردازند (بکوویتز و ویلیامز، ۱۹۹۹)؛ منظور از استفاده مؤثر استفاده از دانش موجود در موقعیت‌های جدید سازمان قبل از مراجعه به منابع بیرونی است (عرب رحمتی پور و محمدعلی پور^۵، ۲۰۱۵).

■ **یادگیری سازمانی:** کرت و مارچ^۶ که در سال ۱۹۶۳ اولین بار عبارت یادگیری سازمانی را ابداع کردند و معتقدند یادگیری سازمانی تلاش سازمان‌ها در پاسخ به تغییرات محیط خارجی خود برای تطابق اهداف سازمان با شرایط جدید و کنکاش برای یافتن رویه‌هایی است که سازمان را برای دستیابی به اثربخشی بیشتر یاری می‌کند (شیپتون^۷، ۲۰۰۶، به نقل از مارکوات^۸، ۱۳۸۸). یادگیری سازمانی فرایندی مبتنی بر تجربه است که از طریق آن دانش مربوط به روابط توسعه می‌یابد و به تدریج عادی می‌شود. علاوه بر آن، دانش وارد حافظه سازمانی شده و رفتار جمعی را تغییر می‌دهد (ساداتی، ۱۳۸۹). ساکا^۹ (۲۰۰۹) یادگیری سازمانی را فرایندی پویا دانسته که سازمان را قادر می‌سازد تا به سرعت با تغییر سازگاری یابد. این فرایند شامل تولید دانش جدید، مهارت‌ها و رفتارها می‌شود. یادگیری سازمانی راه اصلی ایجاد کار مبتنی بر دانش و بهبود کارایی سازمان است. پس یک سازمان موفق باید در یادگیری پویا باشد (به نقل از فرامرزی، ۱۳۹۴). در این پژوهش، یادگیری سازمانی در کتابخانه‌های عمومی استان فارس از طریق نمرات پاسخ‌گویان به یک پرسش‌نامه که از نظریه نیفه^{۱۰} (۲۰۰۱) اقتباس، و شامل ۲۳ سؤال و بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت سنجیده می‌شود.

تاکنون چندین پژوهش به رابطه بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی پرداخته‌اند، برای مثال، سیلاوی و همکاران (۱۳۹۳) در سازمان شرکت ملی حفاری ایران؛ خاکپور و زارعی (۱۳۹۳) در جامعه دبیران زن شهر مرودشت؛ علیزاده و فیضی زنگیر (۱۳۹۴) در جامعه کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان بندر آستارا. با وجود این، مرور متون نشان می‌دهد بررسی رابطه بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در کتابخانه‌های عمومی چندان موضوع توجه نبوده است. از این رو، در ادامه سعی شده است به پژوهش‌هایی پرداخته شود که به هریک از این متغیرها در کتابخانه‌ها به صورت جداگانه پرداخته‌اند. بررسی متون مربوطه نشان می‌دهد که رابطه بین دو متغیر مدیریت دانش و نوآوری بیش از سایر مفاهیم این حوزه مورد توجه پژوهشگران بوده است؛ از جمله می‌توان به پژوهش‌های مکی‌زاده و فرزین یزدی (۱۳۹۴) و محمودی، زارعی و فامیل روحانی (۱۴۰۰) اشاره کرد. مکی‌زاده و فرزین یزدی (۱۳۹۴) نشان دادند وضعیت ابعاد مدیریت دانش و نوآوری در کتابخانه‌های عمومی استان یزد در سطح متوسط قرار داشته و ابعاد فرایندی مدیریت دانش شامل «سازمان‌دهی، ذخیره، و تسهیم دانش»، «خلق دانش و کسب دانش»، «تبدیل و به کارگیری دانش»، و ابعاد زیرساختی آن شامل «فناوری و ساختار» و «فرهنگ»

1. sharing
2. assessment
3. production and consolidation
4. efficient use
5. Arab-Rahmatipour & Mohammad-Alipour
6. Crete & March
7. Shiptun
8. Markwart
9. Saka
10. Neefe



با نوآوری رابطه‌ای معنادار دارد. همچنین، محمودی، زارعی و فامیل روحانی (۱۴۰۰) نشان دادند سرمایه‌های فکری و نوآوری با نقش میانجی‌گری مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی کشور رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. قادری سیاه‌بیدی، جعفری، و فامیل روحانی (۱۳۹۵) نشان دادند مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه در حد متوسط قرار دارد و محمدی استانی و شجاع‌فرد (۱۳۹۹) نشان دادند امکان اجرای مدل مدیریت دانش بکوویتز و ویلیامز در کتابخانه‌های عمومی استان قم بالاتر از سطح متوسط است و مؤلفه‌های یادگیری دانش و ارزیابی دانش دارای بیشترین تأثیر بر مؤلفه تسهیم دانش هستند. از این رو، پیشینه پژوهش‌های مرتبط با مدیریت دانش نشان می‌دهد مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی تقریباً در سطح متوسط قرار دارد. دیگر متغیر پژوهش حاضر یادگیری سازمانی است؛ در مورد یادگیری سازمانی در جامعه کتابداران کتابخانه‌های عمومی پژوهش‌های بسیار اندکی انجام شده است؛ از جمله مرادی‌نیا، ترکیان‌تبار، و حسومی (۱۳۹۷) و سیدین، مرادی‌نیا، و بهمنی (۱۳۹۷) در دو پژوهش نسبتاً مشابه به بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی کتابداران کتابخانه‌های عمومی به ترتیب در استان‌های قزوین و مرکزی پرداختند. نتایج پژوهش‌ها نشان داد هم‌بستگی قوی و مثبتی بین متغیرهای توانمندسازی (احساس معناداری شغل، احساس شایستگی، احساس استقلال، احساس مؤثر بودن، و احساس اعتماد به همکاران) و یادگیری سازمانی در جامعه مورد بررسی دارد.

در بخش پژوهش‌های خارجی، صراف‌زاده، مارتین، و حاضری^۱ (۲۰۱۰) نشان دادند جامعه کتابداری و اطلاع‌رسانی نگرشی مثبت نسبت به مدیریت دانش در کتابخانه‌ها دارد؛ نه فقط به این دلیل که مدیریت دانش می‌تواند کتابخانه‌ها را به سازمان اصلی خود نزدیک‌تر کند، بلکه به این دلیل که ممکن است به کتابخانه‌ها کمک کند تا در محیطی چالش‌برانگیز به حیات خود ادامه دهند. این پژوهش نشان داد کتابخانه‌ها هنوز در مراحل اولیه درک مفاهیم بالقوه مدیریت دانش هستند. ارتباط بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی عمدتاً در کتابخانه‌های دانشگاهی موضوع پژوهش بوده است. در این زمینه، نیقرش^۲ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «واقعیت کاربرد روش‌های مدیریت دانش و تأثیر آن در دستیابی به کیفیت آموزش عالی در اردن» نشان داد که بین مدیریت دانش و تأثیر آن بر کیفیت آموزش عالی در دانشگاه کاربرد بالقاء رابطه‌ای معنادار وجود دارد. همچنین، لازم است به متولیان فرایند آموزشی و افراد مجرب در این حوزه توجه شده و توانایی‌های آن‌ها برای اجرای دانش توسعه داده و برای اجرای دانش از یک تیم کاری متخصص استفاده شود. در خصوص یادگیری سازمانی، جعفر، کسیم، غزالی، ادريس و خلیب^۳ (۲۰۱۴) به بررسی عملکردهای سه‌بعدی سازمان یادگیرنده (فرهنگ یادگیری سازمانی، رهبری، و گفت‌وگو) در کتابخانه عمومی ایالت سلانگور^۴ در مالزی پرداختند. نتیجه پژوهش نشان داد این کتابخانه تمایلی مثبت برای یادگیرنده بودن دارد. پاسخ‌دهندگان کاملاً موافق هستند که فرهنگ یادگیری سازمانی و رهبری در سازمان آن‌ها جای دارد. فاکتی، الوز، و استیل^۵ (۲۰۱۶) به بررسی یادگیری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی پرداختند. بررسی مذکور نشان داد موضوع یادگیری سازمانی فرایندی است شامل یادگیری فردی، گروهی، و سازمانی. همچنین، ارتباط فرهنگ یادگیری، فرهنگ سازمانی، و سبک رهبری با یادگیری سازمان و عملکرد کتابخانه، اهمیت یادگیری فردی و گروهی برای دستیابی به یادگیری سازمانی، اجتماعات یادگیری (شبکه‌های درون و برون سازمانی)، و اجتماعات عملی برای تولید و انتقال دانش کسب شده در این زمینه حائز اهمیت هستند. با توجه به مطالب مطرح‌شده، یادگیرنده بودن و مدیریت دانش عواملی مهم در بقای سازمان‌ها بالاخص در سازمان‌های دانش‌محور مانند کتابخانه‌های عمومی هستند. مدیریت دانش با رویکرد یادگیری سازمانی به معنای آسان‌سازی فرایند ایجاد و تسهیم دانش، توأم با فراهم آوردن محیط کاری مثبت و سیستم پاداش‌های اثربخش است؛ زیرا هسته اصلی مدیریت دانش یادگیرنده بودن است (ملکی‌نیا و بجانی، ۱۳۸۸). از این رو، مهم‌ترین مسئله

1. Sarrafzadeh, Martin & Hazeri

2. Niqresh

3. Jaafar, Kassim, Ghazali, Idris & Khalib

4. Selangor State Public Libraries in Malaysia

5. Faqueti, Alves & Steil



این پژوهش این است که آیا بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در کتابخانه‌های عمومی رابطه وجود دارد؟ و چنانچه رابطه وجود داشته باشد، آیا مؤلفه‌های مدیریت دانش می‌توانند یادگیری سازمانی را پیش‌بینی کنند؟. این پژوهش در جامعه کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان فارس (به‌عنوان نمونه در دسترس) انجام شده است.

هدف پژوهش

هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان فارس است.

فرضیه‌های پژوهش

دو فرضیه در این پژوهش بررسی شده است:

فرضیه اول: بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان فارس رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم: مدیریت دانش توان پیش‌بینی یادگیری سازمانی را در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان فارس دارد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش توصیفی-هم‌بستگی با ماهیت کاربردی و از لحاظ زمانی، مقطعی است. در این پژوهش، از روش میدانی برای گردآوری داده‌ها استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان فارس که در سال ۱۴۰۰ مشغول به کار بوده و تعداد آن‌ها ۳۲۲ نفر است تشکیل می‌دهد. برای تعیین حجم نمونه، از فرمول کوکران^۱ با برآورد واریانس استفاده شد. از آنجا که در پژوهش حاضر واریانس جامعه آماری نامعلوم است، انجام مطالعه‌ای مقدماتی درمورد گروهی از افراد جامعه به‌منظور تعیین واریانس جامعه ضرورت دارد. به همین منظور، یک گروه سنی نفری از جامعه آماری به‌صورت تصادفی انتخاب شده و پرسش‌نامه‌ها در میان آن‌ها توزیع، و پس از استخراج داده‌های مربوط به پاسخ‌های گروه نمونه مذکور و برآورد واریانس جامعه، حجم نمونه آماری پژوهش با استفاده از فرمول مزبور تعیین شد. با توجه به اینکه جامعه آماری ۳۲۲ نفر است، حجم نمونه برابر با ۱۷۵ نفر است.

در پژوهش حاضر، برای جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسش‌نامه استاندارد شامل پرسش‌نامه مدیریت دانش بر اساس مدل مدیریت دانش بکوویتز و ویلیامز (۱۹۹۹) دارای ۳۵ گویه و پرسش‌نامه یادگیری سازمانی بر اساس نظریه نیفه (۲۰۰۱) شامل ۲۳ گویه در طیف پنج‌گانه لیکرت (از خیلی زیاد تا خیلی کم) استفاده شده است؛ همچنین، در بخش ابتدایی پرسش‌نامه نیز سؤالاتی در خصوص ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جامعه مورد مطالعه پرسیده شده است. پرسش‌نامه‌ها به‌صورت پیوسته (آنلاین) و پیام از طریق سامانه اتوماسیون اداری کتابخانه‌های عمومی در اختیار کتابداران قرار گرفت. برای تعیین روایی پرسش‌نامه، از روایی محتوایی استفاده شد. بر این اساس، پرسش‌نامه بررسی رابطه بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان فارس به پنج نفر از استادان و متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی و مدیریت دانشگاه اصفهان داده شد که گویه‌ها بررسی و مطابق با فرهنگ کتابخانه‌ها اصلاح شد، و بدین ترتیب روایی محتوایی پرسش‌نامه مورد تأیید قرار گرفت.

برای محاسبه پایایی این پرسش‌نامه، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. ضریب پایایی پرسش‌نامه یادگیری سازمانی ۰/۹۳ است. ضریب پایایی کل برای هریک از پرسش‌نامه‌های مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در جدول ۱ نشان داده شده است.

1. Cochran



جدول ۱. ضرایب پایایی پرسش‌نامه‌ها و مؤلفه‌ها

یادگیری سازمانی	مدیریت دانش					
	۰/۹۳					
	یافتن	به‌کارگیری	یادگیری	تسهیم	ارزیابی	ایجاد/تجمیع
۰/۹۳	۰/۸۱	۰/۷۵	۰/۷۹	۰/۸۲	۰/۷۲	۰/۸۰

همان‌طور که مشاهده می‌شود، پایایی کل پرسش‌نامه در هر دو مؤلفه و همچنین پایایی هر یک از گویه‌های مربوط به مؤلفه مدیریت دانش از سطحی قابل قبول برخوردار است.

در پژوهش حاضر، از آمار توصیفی و استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. در سطح آمار توصیفی از مشخصه‌های آماری مانند فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، و در بخش آمار استنباطی از آزمون‌های هم‌بستگی پیرسون و رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پرسش‌نامه، از نرم‌افزار آماری اسپاس‌اس (ویراست ۲۲) در دو سطح آمارهای توصیفی و استنباطی استفاده شد.

یافته‌ها

در ابتدای این بخش لازم است تا وضعیت جمعیت‌شناختی جامعه پژوهش بررسی شود.

جدول ۲. وضعیت جمعیت‌شناختی جامعه مورد مطالعه

سن	زن	مرد	بدون پاسخ	جمع
	۱۱۱ نفر (۶۳/۴٪)	۶۴ نفر (۳۶/۶٪)	-	۱۷۵ نفر (۱۰۰٪)
مدرک تحصیلی	کمتر از ۳۵	۳۶-۴۰	۴۱-۴۵	۴۶-۵۰
	۵۴ نفر (۳۰/۹٪)	۶۰ نفر (۳۴/۳٪)	۳۵ نفر (۲۰٪)	۲۰ نفر (۱۱/۴٪)
رشته تحصیلی	دیپلم	کاردانی	کارشناسی	کارشناسی ارشد
	۱۰ نفر (۵/۷٪)	۸ نفر (۴/۶٪)	۸۱ نفر (۴۶/۳٪)	۷۱ نفر (۴۰/۵٪)
سابقه کار	کتابداری	غیر کتابداری	بدون پاسخ	جمع
	۱۱۶ نفر (۶۶/۳٪)	۵۹ نفر (۳۳/۷٪)	-	۱۷۵ نفر (۱۰۰٪)
	۱-۵	۶-۱۰	۱۱-۱۵	۱۶-۲۰
	۳۵ نفر (۲۰٪)	۵۸ نفر (۳۳/۱٪)	۳۲ نفر (۱۸/۳٪)	۲۸ نفر (۱۶٪)

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، بیشترین افراد مشارکت‌کننده در این پژوهش زن هستند (۶۳/۴ درصد). از نظر سنی، اکثر این افراد کمتر از ۳۵ تا ۴۰ سال (۶۵/۲ درصد) هستند. مدرک تحصیلی اکثر



مشارکت کنندگان کارشناسی و کارشناسی ارشد با مجموع ۱۵۲ نفر (تقریباً ۸۷ درصد) و اکثرأ در رشته کتابداری است. بیشترین سابقه کاری این افراد بین ۱ تا ۱۰ سال (تقریباً ۵۰ درصد) است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، لازم است تا در ابتدا وضعیت نرمال یا غیرنرمال بودن توزیع داده‌ها بررسی شود. بدین منظور، از آزمون کلموگروف-اسمیرنف استفاده شده است.

جدول ۳. نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها

مؤلفه‌ها	مدیریت دانش							یادگیری سازمانی
	گردآوری	به کارگیری	یادگیری	تسهیم	ارزیابی	ایجاد/تجمیع	استفاده مؤثر	
آماره	۰/۱۵۴	۰/۰۵۱	۰/۰۲۸	۰/۰۵۸	۰/۰۴۹	۰/۰۶۷	۰/۰۵۹	۰/۰۶۹
Df	۱۷۴	۱۷۴	۱۷۴	۱۷۴	۱۷۴	۱۷۴	۱۷۴	۱۷۴
مقدار p	۰/۱۸۳	۰/۱۹۰	۰/۲۰۰	۰/۱۵۳	۰/۲۰۰	۰/۱۲۱	۰/۱۴۴	۰/۱۰۵

همان طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، مؤلفه مدیریت دانش و گویه‌های مربوطه و مؤلفه یادگیری سازمانی همگی نرمال هستند ($p < ۰/۰۵$). در ادامه، به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته شده است.

فرضیه اول پژوهش: بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان فارس رابطه وجود دارد. به منظور آزمون این فرضیه، ضرایب هم‌بستگی پیرسون بین متغیرهای پیش‌بین و متغیر ملاک محاسبه شد که نتایج آن در جدول ۴ مشاهده می‌شود.

جدول ۴. نتایج آزمون هم‌بستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
گردآوری	۱							
به کارگیری	۰/۶۴۸**	۱						
یادگیری	۰/۶۷۹**	۰/۷۹۱**	۱					
تسهیم	۰/۶۸۱**	۰/۷۴۳**	۰/۷۹۱**	۱				
ارزیابی	۰/۶۶۰**	۰/۶۶۷**	۰/۷۳۰**	۰/۷۶۷**	۱			
ایجاد/تجمیع	۰/۶۹۱**	۰/۶۷۶**	۰/۷۰۱**	۰/۷۳۶**	۰/۷۹۴**	۱		
استفاده مؤثر	۰/۶۳۷**	۰/۶۰۴**	۰/۶۵۳**	۰/۷۲۹**	۰/۷۴۰**	۰/۸۲۰**	۱	
یادگیری سازمانی	۰/۸۰۷**	۰/۸۴۲**	۰/۸۸۰**	۰/۸۹۸**	۰/۸۸۷**	۰/۹۰۰**	۰/۸۵۶**	۱

** $p > ۰/۰۱$



همان طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، همه مؤلفه‌های مدیریت دانش با یادگیری سازمانی رابطه‌ای معنادار دارند ($p > 0.01$) و مؤلفه ایجاد/تجمیع بیشترین میزان هم‌بستگی با یادگیری سازمانی را نشان می‌دهد. از این رو، با مشاهده وجود هم‌بستگی می‌توان به بررسی توان پیش‌بینی متغیر وابسته توسط مؤلفه‌های متغیر مستقل پرداخت که در ادامه در فرضیه دوم پژوهش به این مهم پرداخته شده است.

فرضیه دوم: مدیریت دانش توان پیش‌بینی یادگیری سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان فارس را دارد.

برای آزمون این فرضیه، از آزمون تحلیل رگرسیون خطی چندگانه به روش «ورود»^۱ استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول ۵ مشاهده می‌شود.

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه به روش ورود برای پیش‌بینی یادگیری سازمانی از طریق ابعاد مدیریت دانش

متغیرهای پیش‌بین	B	SE	Beta	T	P-Value
مقدار ثابت	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	---	۰/۹۶۴	۰/۳۳۷
گردآوری	۰/۱۴۳	۰/۰۰۱	۰/۱۲۳	۲۲۸/۵۷۰	۰/۰۰۰
به‌کارگیری	۰/۱۴۳	۰/۰۰۱	۰/۱۵۷	۲۵۴/۰۱۲	۰/۰۰۰
یادگیری	۰/۱۴۳	۰/۰۰۱	۰/۱۷۰	۲۴۶/۸۲۶	۰/۰۰۰
تسهیم	۰/۱۴۲	۰/۰۰۱	۰/۱۷۰	۲۴۴/۰۸۹	۰/۰۰۰
ارزیابی	۰/۱۴۳	۰/۰۰۱	۰/۱۷۴	۲۶۱/۷۰۷	۰/۰۰۰
ایجاد/تجمیع	۰/۱۴۴	۰/۰۰۱	۰/۱۹۷	۲۶۶/۸۱۰	۰/۰۰۰
استفاده مؤثر	۰/۱۴۲	۰/۰۰۱	۰/۱۵۸	۲۴۰/۷۲۴	۰/۰۰۰

$$R = ۱/۰۰۰ \quad R^2 = ۱/۰۰۰ \quad ADJ.R^2 = ۱/۰۰۰$$

همان طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، مقدار $ADJ.R^2$ برابر با ۱ است، و این امر نشان می‌دهد مؤلفه‌های مدیریت دانش به‌طور کامل (۱۰۰ درصد) واریانس یادگیری سازمانی را تبیین می‌کنند. همچنین، مقدار P-Value نشان می‌دهد همه مؤلفه‌های مدیریت دانش یادگیری سازمانی را به‌نحوی معنادار پیش‌بینی می‌کنند. در میان مؤلفه‌های مدیریت دانش، مؤلفه ایجاد/تجمیع بزرگ‌ترین مقدار بتا ($= 0.197$) را دارد و بنابراین بهترین پیش‌بینی‌کننده متغیر وابسته یعنی یادگیری سازمانی است. در نهایت، معادله رگرسیون برای فرضیه مورد بررسی به‌صورت زیر است:

$$\text{یادگیری سازمانی} = (\text{گردآوری}) 0.143 + (\text{به‌کارگیری}) 0.143 + (\text{یادگیری}) 0.143 + (\text{تسهیم}) 0.142 + (\text{ارزیابی}) 0.143 + (\text{ارزیابی}) 0.144 + (\text{ایجاد/تجمیع}) 0.142 + (\text{استفاده مؤثر}) 0.158 + 0.001$$

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش دو فرضیه مورد بررسی قرار گرفت. فرضیه اول پژوهش به بررسی رابطه بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی پرداخت. این فرضیه تأیید شد و نتیجه آزمون همه‌بستگی پیرسون نشان داد همه مراحل

1. Enter



مدیریت دانش یعنی گردآوری، به‌کارگیری، یادگیری، تسهیم، ارزیابی، ایجاد/تجمیع، و استفاده مؤثر از دانش با یادگیری سازمانی رابطه‌ای معنادار دارند. در این میان، ایجاد/تجمیع و سپس تسهیم بیشترین هم‌بستگی را با یادگیری سازمانی داشته‌اند (به ترتیب با ضریب هم‌بستگی ۰/۹۰ و ۰/۸۹۸). همچنین، نتیجه آزمون رگرسیون خطی چندگانه نشان داد ۱۰۰ درصد واریانس بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی مشترک است. این نتایج با این استنتاج پژوهش نقرش (۲۰۲۱) هم‌خوانی دارد که اجرای مدیریت دانش در سازمان‌ها باعث دستیابی به کیفیت آموزشی بهتر و یادگیری در سازمان‌ها شده است و در نتیجه رابطه‌ای معنادار بین دو مؤلفه مدیریت دانش و یادگیری سازمانی وجود دارد. این یافته‌ها با برخی نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش‌های مرادی‌نیا، ترکیان‌تبار، و حسومی (۱۳۹۷) و سیدین، مرادی‌نیا، و بهمنی (۱۳۹۷) نیز که به توانمندسازی کتابداران از طریق یادگیری دانش پرداخته‌اند هم‌خوانی دارد. طبق نتایج به‌دست‌آمده، می‌توان این گونه استنباط کرد که مدیریت دانش مهم‌ترین عامل در ایجاد تغییراتی مطلوب از طریق یادگیری سازمانی در کتابخانه‌های عمومی استان فارس است. همان‌طور که مشاهده شد، دو مؤلفه «ایجاد/تجمیع» و «تسهیم» بیشترین هم‌بستگی را با یادگیری سازمانی نشان دادند. همچنین، طبق آنچه پیشتر اشاره شد، ایجاد/تجمیع شامل کلیه فعالیت‌هایی است که افراد یا سازمان به ایجاد یا توسعه مهارت‌هایی که خود فاقدشان هستند می‌پردازند و این مسئله با توجه به تغییرات و تحولات دنیای پیرامون کتابداران کتابخانه‌های عمومی، نیاز به یادگیری دانش و مهارت‌های جدید به‌منظور پیشبرد اهداف سازمان را ایجاب می‌کند. لازمه نیل به این مهم، ایجاد محیط و فضایی مناسب برای ارتقای مهارت‌ها و دانش کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان فارس است؛ این یافته با یافته‌های پژوهش سیدین، مرادی‌نیا، و بهمنی (۱۳۹۷) هم‌سوست. همچنین، این مؤلفه قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده یادگیری سازمانی است که اهمیت تمرکز بر یادگیری مهارت و توانمندی‌های جدید را افزایش می‌دهد. مؤلفه تسهیم دانش بر توسعه ارتباطات فردی و سازمانی و تبادل تجارب مؤثر به‌منظور بهبود محیط یادگیری و غنی‌سازی تجارب دانش تأکید دارد، به‌طوری که تسهیم دانش را می‌توان هسته اصلی مدیریت دانش دانست؛ این یافته یافته‌های پژوهش علی‌زاده و فیضی‌زنگیر (۱۳۹۴) را تأیید می‌کند.

در نهایت، اگرچه پژوهش حاضر به نحوه و چگونگی مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان فارس نپرداخته است^۱، ولی به نظر می‌رسد لازم است پژوهش‌های عمیقی در این زمینه صورت گیرد تا بتوانند تصویری کامل‌تر از وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه‌های این استان ارائه کنند. از طرف دیگر، یادگیری سازمانی نیز فرایندی مداوم برای شناخت و به‌موازات آن انجام تغییرات در کتابخانه‌های عمومی است. این مفهوم در متون حوزه کتابخانه‌های عمومی استان فارس (و به‌طور کلی در متون حوزه کتابخانه‌های عمومی) چندان مورد توجه نبوده است و می‌توان ادعا کرد پژوهش حاضر در این زمینه جزء مطالعات اولیه است. طبق یافته‌های پژوهش حاضر، می‌توان این گونه استنباط کرد که یادگیری سازمانی از ملزومات روزآمدسازی برنامه مدیریت دانش است؛ زیرا بدون یادگیری سازمانی دانش جدید خلق نخواهد شد.

پیشنهادهای کاربردی

- پیشنهاد می‌شود به‌منظور توسعه یادگیری سازمانی، کارکنانی که مهارت‌های ویژه‌ای دارند شناسایی شده و به‌منظور اشتراک دانش با سایر کارکنان تشویق شوند و ایجاد انگیزه در این زمینه مدنظر قرار گیرد؛
- پیشنهاد می‌شود به‌منظور روزآمد بودن و هماهنگی با تغییرات پیرامون، کتابخانه‌های عمومی (به‌عنوان سازمانی یادگیرنده) میزان تعامل و تبادل با مراکز اطلاعاتی، ناشران، مجلات، همایش‌ها و کنفرانس‌های علمی در حوزه‌های مختلف را افزایش دهند؛ و
- پیشنهاد می‌شود مدیران و مسئولان کتابخانه‌های عمومی استان فارس وضعیت به‌کارگیری دانش توسط کتابداران کتابخانه‌های عمومی را از طریق روش‌هایی مانند خودارزیابی، تهیه فرم‌های ارزیابی متناسب، و ارزیابی عملکرد فردی کارکنان به‌طور مداوم ارزیابی کنند.

۱. برخی پژوهش‌ها مانند خوش‌کنار، عبدلی، و خوش‌کنار (۱۳۹۴) تا حدودی به این مهم در کتابخانه‌های عمومی استان فارس پرداخته‌اند.



منابع

- بکوویتز، وندی آر؛ و ویلیامز، روث ال. (۱۳۹۱). مدیریت دانش کاربردی (علی حسین کشاورزی و علی رضائیان، مترجمان). تهران: سمت.
- حسن زاده، محمد (۱۳۸۳). مدیریت دانش: مفاهیم و زیر ساخت‌ها. تهران: انتشارات کتابدار.
- خاکپور، سارا؛ و زارعی، رضا (۱۳۹۳). آذر. بررسی رابطه هوش سازمانی و مدیریت دانش با یادگیری سازمانی. در مجموعه مقالات نخستین همایش ملی علوم تربیتی و روان‌شناسی (صص. ۱-۱۶).
- داوینورت، تامس؛ پروساک، لارنس (۱۳۷۹). مدیریت دانش (حسین رحمان سرشت، مترجم). تهران: نشر ساپکو.
- دولانی، عباس؛ شناور، آمنه؛ و برادر، آمنه (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تبریز. تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی، ۵۲ (۱)، ۱۱۵-۱۳۷.
- رخشانی، جاوید؛ و غیبی، بهرام (۱۳۹۴). اسفند. مروری بر مفهوم مدیریت دانش در سازمان. در مجموعه مقالات کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد در قرن ۲۱ (صص. ۱-۳۵). <https://www.sid.ir/FileServer/SF/6011394H01120.pdf>
- ساداتی، سید نصرالله (۱۳۸۹). یادگیری سازمانی و سازمان‌های یادگیرنده (اصول و فرامین). تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.
- سیدین، سیدمهرداد؛ مرادی‌نیا، صفر؛ و بهمنی، اکبر (۱۳۹۷). تعیین رابطه بین یادگیری سازمانی با توانمندسازی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی. دانش‌شناسی، ۱۱ (۴۱)، ۵۸-۷۴.
- سیلاوی، عیسی؛ جرفی، حسن؛ عیبات، سعید؛ و بوغذار، نعیم (۱۳۹۲). دی. تأثیر عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی. در مجموعه مقالات اولین کنفرانس مدیریت: چالش‌ها و راهکارها (صص. ۱-۲۵).
- عدلی، فریبا (۱۳۸۴). مدیریت دانش حرکت به سوی دانش. تهران: فراشناختی اندیشه.
- علیزاده، رامین؛ و فیضی‌زنگیر، محمد (۱۳۹۳). آبان. بررسی رابطه یادگیری سازمانی و تسهیم دانش. در مجموعه مقالات اولین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و فرهنگ ایرانی اسلامی (صص. ۱-۹).
- فرامرزی، زهره (۱۳۹۴). یادگیری سازمانی در عصر فناوری اطلاعات. تهران: آوای نور.
- قادری سیاه‌بیدی، ونوس؛ جعفری، مریم؛ و فامیل‌روحانی، علی‌اکبر (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۲۲ (۱)، ۹۵-۱۲۰.
- مارکوات، مایکل (۱۳۸۸). مبانی سازمان یادگیرنده [مهدی ایران‌نژاد پاریزی]. تهران: نشر مدیران.
- محمدی‌استانی، مرتضی (۱۳۹۰). امکان‌سنجی استقرار مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی دولتی شهر اصفهان بر اساس مدل بکوویتز و ویلیامز [آپایان‌نامه کارشناسی ارشد]. دانشگاه اصفهان.
- محمدی‌استانی، مرتضی؛ و شجاع‌فرد، ابوالفضل (۱۳۹۸). امکان استقرار مدل مدیریت دانش بکوویتز و ویلیامز و تأثیر آن بر تسهیم دانش در کتابخانه‌های عمومی استان قم. مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی، ۶ (۳)، ۵۹-۶۸.
- محمودی، علیرضا؛ زارعی، عاطفه؛ و فامیل‌روحانی، علی‌اکبر (۱۴۰۰). بررسی تأثیر سرمایه‌های فکری بر نوآوری، با میانجیگری مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی ایران. علوم و فنون مدیریت اطلاعات، ۷ (۳)، ۱۷-۶۰.
- مرادی‌نیا، صفر؛ ترکیان‌تبار، منصور؛ و حسومی، طاهره (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی با توانمندسازی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی. نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۴ (۱)، ۱۳۱-۱۴۱.
- مشبکی، اصغر؛ و زارعی، عظیم (۱۳۸۲). مدیریت دانش با محوریت نوآوری. نشریه مدیریت و توسعه، ۱۶ (۱)، ۳۹-۵۳.
- مظفری، لیلا؛ و جوکار، طاهره (۱۳۹۹). اشتراک‌گذاری دانش پنهان در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی: مطالعه موردی استان فارس. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۲۶ (۱)، ۱۷-۴۳.
- مکی‌زاده، فاطمه؛ و فرزین یزدی، محبوبه (۱۳۹۴). شناسایی ابعاد سیستم مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی و تحلیل تأثیر آن بر توسعه نوآوری (مطالعه موردی: استان یزد). تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۲۱ (۳)، ۴۲۵-۴۴۷.
- ملکی‌نیا، عماد؛ و بجانی، حسین (۱۳۸۸). مدیریت دانش در سازمان‌های یادگیرنده، تدبیر، ۲۰۳، ۴۹-۵۲.

References

- Adli, F. (2006). *Knowledge Management Move towards knowledge*. Tehran: Metacognitive Thought Press. (in Persian)
- Alizadeh, R., & Faizi Zangir, M. (2014, November). Investigating the relationship between organizational learning and knowledge sharing. In *Proceedings of the First National Conference on Iranian Islamic Economics, Management and Culture* (pp. 1-9). (in Persian)
- Arab-Rahmatipour, M., & Mohammad-Alipour, N. (2015). Transformational leadership style and knowledge management relationship among Tehran hospital libraries managers. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 20(6), 63-71.
- Bose, R. (2004). Knowledge management metrics. *Industrial Management & Data Systems*. 104(6), 457-468.
- Bukowitz, W. R., & Williams, R. L. (2013). *Applied knowledge management* (A. H. Keshavarzi &



A. Rezaian, Trans.). Tehran: SAMT. (in Persian)

■ Chidambaranathan, K., & Rani, S. B. (2015). Knowledge management and organizational culture in higher educational libraries in Qatar: An empirical study. *Library & Information Science, Research*, 37(4), 363-369.

■ Davenport, T., & Prusak, L. (2001). *Knowledge management* (H. Rahman Seresht, Trans.). Tehran: Sapco Press. (in Persian)

■ Dolani, A., Shenavar, A., & Baradar, A. (2018). Investigating the relationship between social capital and organizational learning in Tabriz University libraries. *Academic Librarianship and Information Research*, 52(1). 115-137. (in Persian)

■ Faqueti, M. F., Alves, J. B. D. M., & Steil, A. V. (2016). Organizational Learning in Academic Libraries: A Systematic Review. *Perspectivas em Ciência da Informação*, 21(4), 156-179.

■ Faramarzi, Z. (2016). *Organizational learning in the age of information technology*. Tehran: Avaye Noor. (in Persian)

■ Ghaderi Siahbidi, V., & Jafari, M., & Famil Rohany, A. A. (2017). Investigating the relationship between organizational culture and knowledge management in public libraries in Kermanshah. *Research on Information Science & Public Libraries*, 22(1), 95-120. (in Persian)

■ Hassanzadeh, M. (2005). *Knowledge management: Concepts and infrastructures*. Tehran: Librarian Press. (in Persian)

■ Jaafar, M. N., Kassim, N. A., Ghazali, M. F. I. M., Idris, M. A., & Khalib, M. L. H. (2014). Assessing Organizational Learning Culture, Leadership and Dialog in a Learning Organization. *Full Paper Proceeding ETAR*, 1, 1-13.

■ Khakpour, S., & Zarei, R. (2014, December). Investigating the relationship between organizational intelligence and knowledge management with organizational learning. In *Proceedings of the First National Conference on Educational Sciences and Psychology* (pp. 1-16). (in Persian)

■ Koloniari, M., & Fassoulis, K. (2017). Knowledge management perceptions in academic libraries. *The journal of academic librarianship*, 43(2), 135-142.

■ Mahmoudi, A., Zarei, A., & Famil Rouhani, A. A. (2021). Investigating the impact of intellectual capitals on innovation, mediated by knowledge management in Iranian public libraries, *Information Management Science and Technology*, 7(3), 17-60. (in Persian)

■ Makizadeh, F., & Farzin Yazdi, M. (2015). Aspects of knowledge management in public libraries and analysis of its impact on the improvement of innovation (Case study: Yazd province, Iran). *Research on information science and Public Libraries*, 21(3), 425-447. (in Persian)

■ Markwart, M. (2010). *Fundamentals of Learning Organization* (M. Irannejad Parizi, Trans.). Tehran: Managers Publishing. (in Persian)

■ Meshbaki, A., & Zarei, A. (2004). Innovation-driven knowledge management. *Journal of Management and Development*, 16(1), 39-53. (in Persian)

■ Mohammadi Oštani, M. (2011). *A Feasibility Study for Implementing Knowledge Management in the Academic Libraries of Isfahan City based on Bukowitz and William's Model* [Master's thesis]. University of Isfahan. (in Persian)

■ Mohammadi Oštani, M., & Shoja Fard, A. (2020). A feasibility implementation of Bukowitz & William's knowledge management model and its impact on knowledge contribute in Qom province public libraries. *Knowledge and Information Management*, 6(3), 59-68. (in Persian)

■ Moradininia, S., Torkiantabar, M., & hasommi, T. (2019). The relationship between organizational learning and librarian empowerment of public libraries in Markazi Province, *Educational Management Innovations*, 14(1), 131-141. (in Persian)

■ Mozafar, L., & Jowkar, T. (2020). tacit knowledge sharing among public librarians: Case of Fars Province. *Research On Information Science & Public Libraries*, 26(1), 17-43. (in Persian)

■ Neefe, D. O. (2001). Comparing levels of organizational learning maturity of colleges and universities participating in traditional and non-traditional (Academic quality improvement project) accreditation processes. <https://minds.wisconsin.edu/bitstream/handle/1793/40079/2001neefed.pdf?sequence=1>

■ Niqresh, M. (2021). The reality of applying knowledge management practices and its impact on achieving the quality of higher education in Jordan. *Journal of Educational and Social Research*, 11(1), 9-9.

■ Rakhshani, J. & Ghaybi, B. (2016, March). An overview of the concept of knowledge management in the organization. In *Proceedings of the International Conference on Management and Economics in the 21st Century* (pp. 1-35). <https://www.sid.ir/FileServer/SF/6011394H01120.pdf> (in Persian)

■ Sadati, S. N. (2011). *Organizational learning and learning organizations (principles and commands)*. Tehran: Sociologists Press. (in Persian)

■ Sarrafzadeh, M., Martin, B., & Hazeri, A. (2010). Knowledge management and its potential applicability for libraries. *Library Management*, 31(3). 198-212.

■ Seyedin, S. M., Moradinia, S., & Bahmani, A. (2018). *Study of the relationship between organizational learning and empowerment of librarians of public library of Markazi province*. *Journal of Knowledge Studies*, 11(41), 58-74. (in Persian)

■ Silavi, J., Jarfi, H., Abiyat, S., & Boghazar, N. (2013, December). The effect of key factors in knowledge management success on organizational learning. In *Proceedings of the First Management Conference: Challenges and Strategies* (pp. 1-25). (in Persian)

