

رابطه بین اکتساب دانش با توسعه سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمانشاه

مریم سلامی^۱، سارا بهرام‌نیا^{۲*}، زهرا عزیزخانی^۳

مطالعات دانش‌شناسی

سال چهارم، شماره ۱۵، تابستان ۹۷، ص ۱ تا ۲۲

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۱/۲۹

تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۴/۱۵

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین توانایی اکتساب دانش کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی کرمانشاه و رشد و توسعه سازمانی آن‌ها انجام شد. پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی است و به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری تمامی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمانشاه که در مجموع ۵۸ نفر بودند. با توجه به اینکه جامعه پژوهش محدود و در دسترس قرار داشتند از روش سرشماری جهت جمع‌آوری داده‌ها استفاده گردید که از این تعداد ۵۵ پرسشنامه تکمیل و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد توسعه سازمانی و پرسشنامه محقق ساخته سنجش اکتساب دانش در طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای استفاده گردید. یافته‌های پژوهش نشان داد که توانایی اکتساب دانش و مؤلفه‌های آن (استخراج دانش، تبدیل دانش و انتقال دانش) در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمانشاه در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد. بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه توانایی استخراج دانش (۳/۶۸) و کمترین فراوانی، مربوط به توانایی انتقال دانش (۳/۲۵) بود. همچنین میانگین رشد و توسعه سازمانی و مؤلفه‌های آن (پاداش، روابط، ساختار، مدیریت، مکانیسم‌های سودمند، نگرش نسبت به تغییر و هدف) در کتابخانه‌های دانشگاهی کرمانشاه در سطح مطلوب بود، در این بخش نیز بیشترین فراوانی مربوط به مؤلفه‌ی روابط و کمترین فراوانی، مربوط به پاداش بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که سطح توانایی انتقال دانش در بین کتابداران نسبت به دیگر مؤلفه‌های اکتساب دانش آن‌ها پایین‌تر است، نیاز به آموزش و فراهم کردن شرایطی برای بهبود این مهارت و روحیه اشتراک دانش در بین کتابداران ضروری به نظر می‌رسد، زیرا توانایی انتقال و اشتراک دانش که یکی از شاخصه‌های اصلی چرخه اکتساب دانش است، برای کتابداران به‌عنوان اشاعه دهندگان اطلاعات امری اجتناب‌ناپذیر و ضروری بود. لذا هر اندازه کارکنان سازمان وظایف خود را بهتر بشناسند و مهارت‌های لازم در خصوص حرفه خود را ارتقا ببخشند و در نتیجه عملکرد بهتری داشته باشند، در بهبود وضعیت، پیشرفت و توسعه سازمان خود، نقش مؤثرتری خواهند داشت.

واژگان کلیدی: اکتساب دانش، رشد و توسعه سازمانی، کتابخانه‌های دانشگاهی، کتابداران، کرمانشاه

۱. استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه پیام نور. salamilib@yahoo.com
۲. دانشجوی دکتری، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه پیام نور. saralee_0123@yahoo.com
۳. دانشجوی دکتری، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه پیام نور. zahra_a1383@yahoo.com

مقدمه

جهان همواره در حال تغییر و تحول بوده است اما تحولات عصر حاضر از سرعت و دامنه شگرفی برخوردار است. امروزه انسان‌ها بیش از پیش با این تحولات و پیچیدگی‌های دسترسی به اطلاعات مواجه هستند، به طوری که می‌توان گفت رشد و پیشرفت جوامع امروزی با قدرت کسب و استخراج دانش از محیط پیرامون خود مرتبط می‌باشند.

مدیریت دانش فرایندهای متفاوتی دارد که یکی از مهم‌ترین آن‌ها فرایند اکتساب دانش است. هدف از این فرایند، جمع‌آوری و مدل‌سازی دارایی‌های دانشی موجود در سازمان و استفاده از آن در موارد نیاز است (ریچکوا و نورکن^۱، ۲۰۱۱). راولی^۵ (۲۰۱۱)، معتقد است کتابخانه‌های دانشگاهی با بالا بردن مهارت‌ها و توانایی کسب و خلق دانش کارکنان و استفاده از دانش برای ایجاد ایده‌های خلاق می‌تواند در جهت برطرف کردن نیازهای کاربران گام مؤثری بردارد.

مبحث اکتساب دانش از اواسط دهه ۹۰ میلادی با مهندسی دانش سیستم‌های خبره آغاز شد و لغت اکتساب دانش توسط پژوهشگران حوزه سیستم‌های خبره ایجاد شده است. اکتساب دانش فرآیند تفسیر دانش حوزه‌ای خاص است که فرد به کمک آن فعالیت‌های آن حوزه را انجام می‌دهد (کوک^۲، ۲۰۰۵). دالکر^۳ (۲۰۰۵) بیان می‌کند، اکتساب دانش فرآیند استخراج، تبدیل و انتقال تخصص از یک منبع دانش است. از طرفی اکتساب دانش فرایند تعامل با خبرگان است که طی آن تخصص و تجربه خبره تشریح می‌شود و دانش ضمنی وی به دانش آشکار تبدیل می‌شود (نظافتی، رشیدی و تقوی فرد، ۱۳۹۲).

رشد و توسعه سازمانی معمولاً در قالب جنبه‌هایی از عملکرد سازمانی تعریف می‌شود که با سودآوری و توسعه افقی و عمودی سازمان همراه است (آنتونیکیک و آنتونی^۴، ۲۰۱۱). همچنین، محققان دیگر به توسعه فعالیت‌ها و افزایش دامنه تولیدات سازمان‌ها، رشد سازمانی اطلاق می‌کنند. همچنین، رشد سازمانی می‌تواند به‌عنوان افزایش تعداد کارکنان

1. Rychkova and Nurcan
2. Cooke
3. Dalkir
4. Antoncic, J.; Antoncic, B

یا افزایش اندازه فیزیکی و گستره جغرافیایی سازمان‌ها نیز مطرح شود (آنتونیکیک و آنتونی، ۲۰۱۱). ابعاد مختلفی مانند ساختار، پاداش، مدیریت، تغییر، روابط و ارتباطات سازمانی، اهداف و مکانیسم‌های سودمند سازمان، در رشد و پیشرفت سازمان دخیل هستند که به توضیح مختصر هر یک از ابعاد می‌پردازیم:

۱- ساختار سازمان: ساختار سازمانی چهارچوب روابط حاکم بر مشاغل، سیستم‌ها و فرایندهای عملیاتی و افراد و گروه‌هایی است که برای نیل به هدف تلاش می‌کنند (بارنی و گریفین^۱، ۱۹۹۲).

۲- پاداش: برای جبران زحمتی که فرد در سازمان متحمل می‌شود، در ازای وقت و نیرویی که او در سازمان، برای دستیابی به اهداف سازمان صرف می‌کند و به تلافی خلاقیت و ابتکارات وی برای یافتن و به‌کارگیری روش‌های کاری جدیدتر و بهتر، سازمان به فرد پاداش می‌دهد (سعادت، ۱۳۷۶).

۳- مدیریت: جیمز استونر^۲ و ادوارد فریمن^۳ رهبری (مدیریت) را این‌گونه تعریف نمودند، رهبری عبارت است از: فرایند هدایت و اعمال نفوذ بر فعالیت‌های کاری اعضای گروه. ۴- تغییر: یک موضوع بحث‌برانگیز و مطرح در ادبیات، مدیریت است. اهمیت موضوع، به این دلیل است که تغییر اثربخش به‌طور قابل توجهی بقای سازمان را در محیط رقابت جهانی کسب و کار افزایش می‌دهد (استدلنر^۴، ۲۰۰۶).

۵- روابط و ارتباطات: نظریه پردازان کلاسیک سازمان، ارتباطات را اسناد مکتوب اختیار صدور فرمان، جریان رو به بالای پیام‌ها و ترغیب کارکنان، جریان افقی اطلاعات، گوش دادن و ارتباطات غیررسمی، بازخورد و رفتار دایره‌ای و تعهدات ناشی از تصمیم تعریف کرده‌اند، اما نظریه پردازهای معاصر سازمان، به ارتباطات به‌عنوان بر ساخته‌هایی همچون پردازش اطلاعات، شبکه‌های اجتماعی، هماهنگی و مشارکت می‌نگرند (دادمهر، ۱۳۸۹).

۶- هدف سازمانی: هدفی است که سازمان تلاش‌های خود را به سمت آن هدایت می‌کند (سرتو، ۱۳۸۰).

۷- مکانیسم: توصیف دقیق عملکرد یک دستگاه یا مراحل مختلف یک واکنش، یا رخداد یک پدیده و سازوکار در سازمان (فرهنگ فارسی معین، ذیل واژه).

یکی از عوامل تأثیرگذار بر رشد و توسعه سازمانی، نیروی انسانی و مهارت‌های حرفه‌ای او است. از آنجا که اولین گام در جهت ارتقا سطح دانشی هر سازمان کسب و خلق دانش است و تا زمانی که در هر سازمان، دانش به صورت درست کسب نشود نمی‌توان در فرایندهای سازمان انتظار استفاده و بهره‌وری از دانش به شکلی کاربردی داشت. همچنین با توجه به نقشی که امروزه مؤلفه‌های مدیریت دانش در موفقیت و پیشرفت سازمان‌ها ایفا می‌کنند، لازم است نقش کسب و خلق دانش به عنوان اولین گام از فرایند مدیریت دانش در میزان کارایی خدمات کتابخانه‌های دانشگاهی نیز مورد بررسی قرار گیرد. از آنجا که کتابخانه‌های شهر کرمانشاه همواره به دنبال توسعه و افزایش کارایی در ارائه خدمات به مراجعین خود می‌باشند و نیز یکی از برنامه‌های راهبردی برای رسیدن به سطح مطلوبی از کارایی، اجرای مدیریت دانش است. همچنین با توجه به اینکه دانش در هر سازمانی از اجزاء پراهمیت و یک مزیت رقابتی محسوب می‌شود و دانشی که به خوبی و از معراهای معتبر کسب شود و به شکلی مؤثر و کارا استفاده گردد، موجب بهره‌وری و در نتیجه توسعه سازمان خواهد شد، به همین منظور در این پژوهش سعی شده است به بررسی رابطه بین اکتساب دانش با رشد و توسعه سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمانشاه پرداخته شود و در پایان به این پرسش‌ها پاسخ داده شود که: آیا بین اکتساب دانش با مؤلفه‌های رشد و توسعه سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی رابطه‌ای وجود دارد؟ همچنین این پژوهش در پی آن است تا وضعیت کسب دانش و توسعه و رشد سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی را تعیین نماید. بنابراین درصدد است مشخص کند که آیا افزایش مهارت کسب دانش کتابداران در توسعه و پیشرفت کتابخانه‌های دانشگاهی نقش دارد یا خیر؟

سؤال‌های پژوهش در ادامه بیان شده است:

۱. وضعیت توانایی اکتساب دانش در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمانشاه چگونه است؟
 ۲. وضعیت مؤلفه‌های رشد و توسعه سازمانی در میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمانشاه چگونه است؟
 ۳. آیا بین توانایی استخراج دانش و مؤلفه‌های رشد و توسعه سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد؟
 ۴. آیا بین توانایی تبدیل دانش و مؤلفه‌های رشد و توسعه سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد؟
 ۵. آیا بین توانایی انتقال دانش و مؤلفه‌های رشد و توسعه سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد؟
 ۶. آیا بین اکتساب دانش کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمانشاه بر حسب متغیرهای جنسیت، تحصیلات و محل خدمت تفاوت معناداری وجود دارد؟
- در این بخش از پژوهش به مطالعه و بررسی پژوهش‌های پیشین در داخل و خارج کشور پرداختیم تا با مرور تحقیقات گذشته و بررسی نتایج به دست آمده از آن به اهمیت و ارتباط موضوع با پژوهش حاضر دست یابیم. بررسی متون تخصصی و پژوهش‌های انجام شده در حوزه کتابخانه و کتابداری نشان می‌دهد که در ارتباط با اهمیت و نقش اکتساب دانش در توسعه سازمانی کتابداران در داخل و خارج از ایران توجه اندکی صورت گرفته است و پژوهش‌های انجام شده نیز به موضوع مدیریت دانش، عملکرد شغلی و نوآوری در سازمان‌های دیگر پرداخته‌اند. از خلأهای این پژوهش‌ها عدم پرداختن و توجه خاص به جامعه کتابداران و وضعیت اکتساب دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی است. کتابداران به عنوان رابطین دانش بین منابع اطلاعاتی و مراجعه کنندگان کتابخانه، سهم عمده‌ای در ایجاد و بهبود مدیریت دانش و عملکرد کتابخانه‌ها دارند.

در ادامه به بررسی پیشینه پژوهش در داخل و خارج کشور پرداخته شده است:

شریف‌زاده (۱۳۹۶)، در پژوهش خود به بررسی رابطه بین مدیریت دانش با خلاقیت و بهسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های مجری آموزش از دور پرداخت. نتایج این پژوهش نشان داد که مدیریت دانش به‌عنوان یک راهبرد آگاهانه موجب خلق دانش، تسهیم دانش، کاربرد دانش شده و خلاقیت، پیش‌شرط لازم برای بهسازی آموزشی، سازمانی و فردی بوده و بهسازی نیز باعث افزایش عملکرد اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های مجری آموزش از دور می‌شود.

مکی‌زاده و همکاران (۱۳۹۴)، در پژوهشی به شناسایی ابعاد سیستم مدیریت دانش در کتابخانه عمومی و تحلیل تأثیر آن بر توسعه نوآوری کتابخانه‌های عمومی یزد پرداخته هدف اصلی پژوهش حاضر شناسایی ابعاد سیستم مدیریت دانش و نوآوری و ارزیابی وضعیت آن‌ها در کتابخانه‌های عمومی شهر یزد و تحلیل تأثیر مدیریت دانش بر نوآوری است. روش پژوهش حاضر از لحاظ ماهیت، توصیفی پیمایشی و از نظر هدف کاربردی بوده است. در گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. یافته‌ها نشان داد که کلیه ابعاد مدیریت دانش غیر از خلق و کسب دانش، بر نوآوری تأثیر داشته‌اند. همچنین نتایج نشان داد که متغیرهای نوآوری اجرایی و نوآوری فنی در کتابخانه‌های عمومی یزد از وضعیت متوسط و نامطلوبی برخوردار هستند.

درانی و همکاران (۱۳۹۴)، در پژوهش خود به بررسی رابطه فرایندهای مدیریت دانش با عملکرد شغلی کارکنان در آموزش عالی دانشگاه تهران پرداختند. این پژوهش به‌صورت پیمایشی و با استفاده از ابزار پرسشنامه مدیریت دانش و فهرست واری‌های عملکرد انجام گرفت. یافته‌های این پژوهش نشان داد بین شاخص‌های مدیریت دانش با شاخص‌های عملکرد شغلی، تنها شاخص کسب دانش با شاخص‌های عملکرد شغلی (عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای) رابطه معناداری وجود دارد.

سالارزهی و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهش خود به بررسی رابطه‌ی بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی در اداره‌ی راه و شهرسازی جنوب استان سیستان و بلوچستان پرداختند. بدین منظور ۲۳۷ نفر از کارکنان اداره‌ی راه و شهرسازی جنوب استان سیستان و بلوچستان با استفاده از پرسشنامه و به روش خوشه‌ای موردپژوهش قرار دادند. نتایج تحقیق بیانگر این

بود که مؤلفه‌ی اجتماعی‌سازی دانش قابلیت پیش‌بینی مؤلفه‌های تأکید علمی، رعایت، ساختاردهی و یگانگی نهادی؛ مؤلفه‌ی ترکیب دانش قابلیت پیش‌بینی تمامی مؤلفه‌های سلامت سازمانی؛ مؤلفه‌ی بیرونی‌سازی دانش قابلیت پیش‌بینی تأکید علمی، رعایت، حمایت از منابع و نفوذ مدیر و مؤلفه‌ی درونی‌سازی دانش قابلیت پیش‌بینی روحیه، ساختاردهی، حمایت از منابع، نفوذ مدیر و یگانگی نهادی از زیر مؤلفه‌های سلامت سازمانی را دارد. بنابراین زیرمؤلفه‌های مدیریت دانش با برخی از زیرمؤلفه‌های سلامت سازمانی ارتباط مثبت معنادار و با برخی ارتباط منفی معنادار دارد و با برخی دیگر ارتباط معناداری ندارد.

اسلام و همکاران^۱ (۲۰۱۷)، در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت دانش و نوآوری خدمات در کتابخانه‌های دانشگاهی پرداخته است و جامعه آماری او شامل کتابداران ۲۹ کشور بود. یافته‌های این پژوهش نشان داده که چرخه مدیریت دانش با نوآوری خدمات ارتباط دارد. همچنین جذب دانش و ایجاد آن به‌طور قابل توجهی در مدیریت نوآوری برای خدمات کتابخانه‌های دانشگاهی مؤثر است و مدیریت دانش در کتابخانه‌ها یک معیار کلیدی است و باید کتابخانه‌های دانشگاهی به درک و اهمیت مدیریت دانش پی ببرند.

الحمد و همکاران^۲ (۲۰۰۹)، در پژوهشی به بررسی اشتراک دانش در دانشگاه‌های اردن پرداختند. این پژوهشگران برای سنجش اشتراک هفت مؤلفه ارتباط‌های دوجانبه، روندهای کاری سازمان، خلاقیت، احساس مثبت به اشتراک دانش، اشتیاق به اشتراک دانش و داشتن رفتار اشتراک دانش را تعیین کردند. از طریق تجزیه و تحلیل ارتباط بین نگرش کارکنان نسبت به اشتراک دانش مبادرت نمودند و از روش مصاحبه با کارکنان به نتایجی دست یافتند. یافته‌های آنان نشان داد که کارکنان آموزشی و اعضای هیات علمی برای اشتراک-گذاری دانش و کارهای گروهی انگیزه کمتری دارند. کارکنان جوان به داشتن خلاقیت و نوآوری تشویق نمی‌شوند.

ورسینچل و همکاران^۱ (۲۰۰۹)، در پژوهشی به بررسی برنامه‌های مدیریت دانش پرداخت در دانشگاه بانکوک یافته‌های این بررسی نه تنها برنامه‌های آموزشی را بهبود داد بلکه ارتباط میان اعضای هیات علمی و دانشجویان و کارکنان را هم بهتر کرد.

بلک‌من و همکاران^۲ (۲۰۰۹)، به بررسی تبیین ارتباط بین مدیریت دانشگاه و مدیریت دانش در دانشگاه استرالیا پرداخت از طریق مصاحبه و مشاهده و به این نتیجه دست یافت که مدیریت مؤثر و موفقیت راهبردی وابستگی بسیار زیادی به پردازش دانش دارد.

لین^۳ (۲۰۰۸)، در پژوهشی به بررسی تأثیر ویژگی‌های ساختار سازمانی بین روش‌های تشویق کارکنان به فعالیت‌های تسهیم دانش پرداخت یافته‌های پژوهش نشان داد، بین رسمیت و پیچیدگی در ساختار سازمانی با تسهیم دانش رابطه معناداری وجود دارد و تشویق مادی تأثیر مثبتی بر تسهیم دانش دارد.

مطالعه پژوهش‌های گذشته نشان داد که بیشتر پژوهش‌ها وضعیت مدیریت دانش در بین جوامع مختلف از جمله کتابخانه‌ها و سازمان‌های دولتی و غیردولتی را مورد بررسی قرار داده‌اند و فقط تعداد محدودی از پژوهش‌ها به بررسی تأثیر مدیریت دانش بر نوآوری، هوش سازمانی و بهبود عملکرد کارکنان پرداخته شده است. یکی از خلأهای قابل مشاهده در این پژوهش‌ها بررسی رابطه کسب و خلق دانش با رشد و توسعه سازمانی است. در حالی که دانش یکی از اجزاء رقابتی هر سازمان محسوب می‌شود، اکتساب دانش مرتبط در سازمان‌های خدماتی از جمله کتابخانه‌ها جهت ارتفاع سطح عملکرد و کارایی سازمان امری ضروری است. همچنین امروزه با توجه به گسترش روزافزون اطلاعات، پیشرفت دانش و رشد فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات در جامعه رقابتی کنونی مجهز بودن کارکنان سازمان‌ها، به توانایی کسب و خلق دانش امری اجتناب‌ناپذیر خواهد بود. به همین منظور پژوهش حاضر به بررسی امکان ارتباط میان مهارت‌های کسب و استخراج دانش با مؤلفه‌های توسعه سازمانی می‌پردازد.

1. Worasinchal & et al
2. Blackman & et al
3. Lin

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نوع، توصیفی-همبستگی است. شیوه گردآوری داده‌ها، به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمانشاه بودند، در این میان تعداد کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شامل کتابخانه‌های دانشگاه رازی، پیام نور، دانشگاه آزاد و علوم پزشکی که در مجموع ۵۸ نفر بودند. با توجه به اینکه جامعه پژوهش محدود و در دسترس قرار داشتند از روش سرشماری جهت جمع‌آوری داده‌ها استفاده گردید که از این تعداد ۵۵ پرسشنامه تکمیل و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ابزار پژوهش برای گردآوری داده‌ها، پرسشنامه محقق ساخته سنجش اکتساب دانش شامل ۲۵ سؤال پنج گزینه‌ای شامل مؤلفه‌های (استخراج دانش شامل ۸ سؤال، تبدیل دانش شامل ۱۱ و انتقال دانش شامل ۶ سؤال) است و پرسشنامه دوم نیز مربوط به رشد و توسعه سازمانی است که توسط لاک و کرافورد^۱ طراحی شده است و شامل ۲۸ سؤال در طیف لیکرت پنج گزینه‌ای که مؤلفه‌های (پاداش، روابط، ساختار، مدیریت، مکانیسم‌های سودمند، نگرش نسبت به تغییر و هدف، هر یک شامل ۴ سؤال) را مورد ارزیابی قرار می‌داد. روش امتیازدهی به سؤالات هر دو پرسشنامه به صورت طیف پنج گزینه‌ای: خیلی موافقم امتیاز ۵، موافقم امتیاز ۴، نظری ندارم امتیاز ۳، مخالفم امتیاز ۲ و خیلی مخالفم امتیاز ۱ داده شده است. همچنین با توجه به اینکه پرسشنامه رشد و توسعه سازمانی قبلاً در پژوهش‌هایی مورد استفاده قرار گرفته است، روایی و پایایی آن سنجیده شده است. روایی و پایایی پرسشنامه رشد و توسعه سازمانی در پژوهش لاک و کرافورد (۲۰۱۰) تأیید شده است و روایی این پرسشنامه را مطلوب گزارش کرده و پایایی آن طبق آلفای کرونباخ بالای ۹۰ ذکر شده است. در پژوهش حاضر نیز برای بررسی روایی و پایایی، پرسشنامه محقق ساخته اکتساب دانش به طور مقدماتی بر روی ۱۵ نفر از اعضای جامعه آماری اجرا شد و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید و همچنین روایی محتوایی آن توسط ۵ تن از اساتید و متخصصان و علم اطلاعات و دانش‌شناسی و آمار

مورد تأیید قرار گرفته است. در پژوهش حاضر اعتبار آزمون سنجش اکتساب دانش، $0/92$ و برای رشد و توسعه سازمانی $0/90$ به دست آمده است که نشان داد که این ابزارها از پایایی مطلوبی برخوردار هستند. همچنین تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده آمار توصیفی (فراوانی و درصد) و آمار استنباطی (آزمون همبستگی اسپیرمن^۱) و با کمک نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۳ انجام شد.

یافته‌ها

در جدول شماره ۱ آمار مربوط به کتابداران مورد بررسی از نظر متغیرهای مورد مطالعه در این پژوهش، ذکر شده است:

جدول ۱. توزیع فراوانی کتابداران مورد مطالعه برحسب متغیرهای جمعیت شناختی

متغیر	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۳۵
	مرد	۲۰
رشته تحصیلی	کتابداری	۴۴
	غیر کتابداری	۱۱
تحصیلات	دیپلم	۲
	فوق دیپلم	۲
	لیسانس	۲۱
	فوق لیسانس	۲۵
	دکتری	۵
کتابخانه محل خدمت	دانشگاه رازی	۲۹
	دانشگاه آزاد	۷
	دانشگاه علوم پزشکی	۱۵
مجموع	دانشگاه پیام نور	۴
		۵۵

یافته‌های جدول ۱، انواع متغیرهای مورد بررسی را نشان می‌دهد، بیشتر پاسخ‌دهندگان از نظر جنسیت مؤنث می‌باشند. همچنین با توجه به اینکه بیش از نیمی از کتابداران دارای مدرک تحصیلی فوق‌لیسانس و دکتری بودند که نشان‌دهنده این است که کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمانشاه از سطح تحصیلی بالایی برخوردار هستند. رشته تحصیلی اکثر پاسخ‌دهندگان، کتابداری است که نشان می‌دهد در کتابخانه‌های دانشگاهی کرمانشاه بیشتر از نیروی متخصص و آشنا با حرفه کتابداری مشغول به کار می‌باشند.

در ادامه به پاسخگویی سؤال‌های پژوهش پرداخته شده است:

۱. وضعیت توانایی اکتساب دانش در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمانشاه چگونه است؟

در جدول شماره ۲ نتایج حاصل از میانگین و انحراف استاندارد مؤلفه‌های اکتساب دانش آمده است. در تقسیم‌بندی امتیازات، نمرات بین ۳/۵ تا ۵ دارای شاخص قوی، نمرات ۲ تا ۳/۴ دارای شاخص متوسط و نمرات کمتر از ۲ نشان‌دهنده نبود یا ضعف زیاد شاخص مورد نظر است.

جدول ۲. میانگین مؤلفه‌های اکتساب دانش کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمانشاه

مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد
اکتساب دانش	۳/۵۲	۰/۴۳۶۳
استخراج دانش	۳/۶۸	۰/۴۶۹۷
تبدیل دانش	۳/۶۱	۰/۴۶۰۴
انتقال دانش	۳/۲۵	۰/۷۷۱۷

با توجه به جدول ۲، می‌توان گفت، جامعه مورد بررسی تمامی مؤلفه‌های اکتساب دانش را، دارا می‌باشند. از آنجا که میانگین کلیه مؤلفه‌های اکتساب دانش کتابداران بالاتر از ۳ است، می‌توان گفت میزان مهارت اکتساب دانش کتابداران مورد بررسی، بیش از متوسط و در سطح خوب است. بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه توانایی استخراج دانش (۳/۶۸) و کمترین میانگین، مربوط به توانایی انتقال دانش (۳/۲۵) بود.

۲. وضعیت مؤلفه‌های رشد و توسعه سازمانی در میان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمانشاه چگونه است؟

در جدول ۳ نتایج حاصل از میانگین و انحراف استاندارد مؤلفه‌های رشد و توسعه سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمانشاه آمده است.

جدول ۳. میانگین مؤلفه‌های رشد و توسعه سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمانشاه

مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد
رشد و توسعه سازمانی	۳/۴۳	۰/۶۰۳۱
پاداش	۳/۰۳	۰/۸۸۴۱
روابط	۳/۸۶	۰/۶۶۷۵
ساختار	۳/۳۲	۰/۹۷۵۰
مدیریت	۳/۳۹	۱/۰۱۵۴
مکانیسم‌های سودمند	۳/۴۹	۰/۵۸۸۹
نگرش نسبت به تغییر	۳/۴۰	۰/۶۳۶۰
هدف	۳/۶۳	۰/۶۳۹۸

همان‌طور که در جدول ۳ قابل مشاهده است، کتابخانه‌های مورد بررسی تمامی مؤلفه‌های رشد و توسعه سازمانی را دارا می‌باشند. از آنجا که میانگین کلیه مؤلفه‌های رشد سازمانی بالاتر از ۳ است، می‌توان گفت میزان رشد و توسعه سازمانی کتابخانه‌های مورد بررسی، بیش از حد متوسط و در سطح مطلوب است. بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه‌های روابط (۳/۸۶) و هدف (۳/۶۳) و کمترین میانگین، مربوط به پاداش (۳/۰۳) بود.

۳. آیا بین توانایی استخراج دانش و مؤلفه‌های رشد و توسعه سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد؟

جهت بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش از آزمون کولموگروف اسمیرنوف^۱ استفاده شد. سطح معنی‌داری برای کلیه مؤلفه‌های اکتساب دانش و رشد و توسعه سازمانی کمتر از ۰/۰۵ بودند که نشان داد، متغیرهای مذکور از توزیع نرمال برخوردار نیستند و باید برای بررسی فرضیات آن، از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده شود. لذا در خصوص مؤلفه‌ی

1. Kolmogorov-Smirnov test

استخراج دانش به دلیل عدم وجود توزیع نرمال داده‌ها و همچنین نسبی بودن مقیاس داده‌هایی که قصد بررسی رابطه آن‌ها را داریم از آزمون ناپارامتریک ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده است.

جدول ۴. آزمون همبستگی برای بررسی رابطه بین توانایی استخراج دانش و توسعه سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمانشاه

مؤلفه‌ها	پاداش	روابط	ساختار	مدیریت	مکانیسم‌های نگرش نسبت سودمند	هدف
ضریب همبستگی اسپیرمن	۰/۲۵۱	۰/۳۰۶	۰/۱۷۰	۰/۰۵۲	-۰/۰۴۱	۰/۰۰۵
سطح معناداری	۰/۰۰۳	۰/۰۰۰	۰/۰۴۶	۰/۷۲۴	۰/۷۸۲	۰/۹۷۳

همان‌طور که از نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن در جدول ۴ برمی‌آید، با توجه به سطح معناداری داده شده و مقایسه آن با میزان خطای مجاز $0/05$ ($p < 0/05$) با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت، بین مؤلفه‌های مدیریت، مکانیسم‌های سودمند، نگرش نسبت به تغییر و هدف با توانایی استخراج دانش کتابداران رابطه معناداری دیده نشد. اما بین مؤلفه‌های پاداش، روابط و ساختار و مهارت استخراج دانش کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی رابطه معناداری وجود دارد و از آنجا که ضرایب همبستگی در مورد مؤلفه‌هایی که رابطه معناداری با توانایی استخراج دانش کتابداران داشته‌اند، مثبت است، این مؤلفه‌ها در کتابخانه‌های مورد بررسی، با توانایی استخراج دانش کتابداران رابطه‌ای مثبت دارد، یعنی با افزایش یکی از این دو متغیر، متغیر دیگر نیز افزایش می‌یابد.

۴. آیا بین توانایی تبدیل دانش و مؤلفه‌های رشد و توسعه سازمانی کتابداران کتابخانه‌های

دانشگاهی شهر کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد؟

در خصوص وضعیت مؤلفه‌ی تبدیل دانش به دلیل عدم وجود توزیع نرمال داده‌ها و همچنین نسبی بودن مقیاس داده‌هایی که قصد بررسی رابطه آن‌ها را داریم از آزمون ناپارامتریک ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده است.

جدول ۵. آزمون همبستگی برای بررسی رابطه بین توانایی تبدیل دانش کتابداران و رشد سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمانشاه

مؤلفه‌ها	پاداش	روابط	ساختار	مدیریت	مکانیسم‌های نگرش نسبت به	
					سودمند	تغییر
ضریب همبستگی اسپیرمن	۰/۱۲۳	۰/۳۸۵	۰/۱۹۹	۰/۱۲۸	-۰/۰۳۷	۰/۲۶۱
سطح معناداری	۰/۴۰۷	۰/۰۰۷	۰/۱۷۶	۰/۳۸۷	۰/۸۰۴	۰/۰۰۲

چنانکه در جدول ۵ مشهود است، تنها بین مؤلفه‌های روابط و نگرش نسبت به تغییر در سازمان و توانایی تبدیل دانش کتابداران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین از آنجا که تمامی ضرایب همبستگی در مورد مؤلفه‌های رشد سازمانی که رابطه معناداری با توانایی تبدیل دانش کتابداران داشته‌اند، مثبت است، این مؤلفه‌ها در کتابخانه‌های مورد بررسی، با توانایی تبدیل دانش کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمانشاه رابطه‌ای مثبت و مستقیم دارد.

۵. آیا بین توانایی انتقال دانش و مؤلفه‌های رشد و توسعه سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد؟

در خصوص مؤلفه‌ی انتقال دانش به دلیل عدم وجود توزیع نرمال داده‌ها و همچنین نسبی بودن مقیاس داده‌هایی که قصد بررسی رابطه آن‌ها را داریم از آزمون ناپارامتریک ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده است.

جدول ۶. آزمون همبستگی برای بررسی رابطه بین توانایی انتقال دانش کتابداران و رشد سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمانشاه

مؤلفه‌ها	پاداش	روابط	ساختار	مدیریت	مکانیسم‌های نگرش نسبت به	
					سودمند	تغییر
ضریب همبستگی اسپیرمن	۰/۴۴۳	۰/۳۶۳	۰/۰۹۵	۰/۰۲۷	۰/۰۰۴	۰/۰۶۰
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۱۱	۰/۵۲۳	۰/۸۵۶	۰/۹۸۱	۰/۶۸۳

همان‌طور که از نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن در جدول ۶ برمی‌آید، بین مؤلفه‌های ساختار، مدیریت، مکانیسم‌های سودمند، نگرش نسبت به تغییر و اهداف سازمان و توانایی

انتقال دانش کتابداران رابطه معناداری دیده نشد. درحالی که بین مؤلفه‌های پاداش و روابط در سازمان و توانایی انتقال دانش کتابداران رابطه معناداری وجود دارد، همچنین از آنجا که تمامی ضرایب همبستگی در مورد مؤلفه‌های رشد و توسعه سازمانی که رابطه معناداری با توانایی استفاده مؤثر از اطلاعات کتابداران داشته‌اند، مثبت است، این مؤلفه‌ها در کتابخانه‌های موردبررسی، با انتقال دانش کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمانشاه رابطه‌ای مثبت و مستقیم دارد.

۶. آیا اکتساب دانش در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمانشاه برحسب متغیرهای جنسیت، تحصیلات و محل خدمت تفاوت معناداری دارد؟

با توجه به عدم برخوردار از توزیع نرمال متغیرهای موردبررسی در این پژوهش برای مقایسه بین بیش از دو گروه مانند تحصیلات و محل خدمت کتابداران از آزمون ناپارامتریک کروسکال والیس^۱ و برای مقایسه بین دو گروه مانند جنسیت از آزمون ناپارامتریک یومن ویتنی^۲ استفاده شده است.

جدول ۷. مقایسه میانگین ابعاد اکتساب دانش کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمانشاه

متغیر	تحصیلات		محل خدمت		جنسیت
	آماره کروسکال والیس	درجه آزادی	سطح معناداری	درجه آزادی	
استخراج دانش	۰/۸۶۹	۴	۰/۹۲۹	۱/۲۶۴	۰/۷۳۸
تبدیل دانش	۴/۷۸۶	۴	۰/۳۱۰	۴/۳۳۱	۰/۲۲۸
انتقال دانش	۴/۲۰۹	۴	۰/۳۷۸	۱/۲۶۰	۰/۷۳۹

همان‌طور که در جدول ۷ قابل مشاهده است، بین هیچ‌یک از مؤلفه‌های اکتساب دانش و متغیرهای جنسیت، میزان تحصیلات و دانشگاه محل خدمت رابطه معناداری دیده نشد. می‌توان گفت متغیرهای جنسیت، میزان تحصیلات و دانشگاه محل خدمت کتابداران، نقش

1. Kruskal Wallis Test
2. U Mann-Whitney Test

مؤثری در افزایش مهارت اکتساب دانش و مؤلفه‌های آن در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمانشاه ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش تلاش بر این بود تا رابطه بین دو متغیر اکتساب دانش کتابداران و رشد و توسعه سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمانشاه بررسی شود. در این بخش به تجزیه و تحلیل نتایج پژوهش با نظر به سؤال‌های پژوهش پرداخته می‌شود.

نتایج حاصل از بررسی وضعیت توانایی اکتساب دانش در بین کتابداران نشان می‌دهد، میانگین مهارت اکتساب دانش در جامعه مورد مطالعه این پژوهش در سه مؤلفه آن خوب است که از بین مؤلفه‌ها به ترتیب: استخراج دانش ۳/۶۳، تبدیل دانش ۳/۶۰ و انتقال دانش ۳/۳۰ نمرات بالاتری گرفته‌اند. این امر مبین آن است که گرچه استخراج دانش به خوبی صورت می‌گیرد، اما انتقال آن که مرحله مهمی به شمار می‌رود نسبت به دو مؤلفه دیگر (استخراج و تبدیل دانش)، وضعیت ضعیف‌تری دارد. پایین بودن میانگین اشاعه و انتقال دانش در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمانشاه را می‌توان این گونه تبیین نمود که کارکنان و کتابداران دارای دانش و تخصص خاص هستند، ممکن است با این تفکر که دانش قدرت است و موجب مزیت رقابتی می‌گردد، در نتیجه تقسیم و اشتراک دانش تهدیدی برای موقعیت آنان است که منجر به ایجاد رقبای جدید خواهد شد، تمایل کمتری برای اشتراک و تبادل دانش و مهارت‌های خود با دیگر همکاران داشته باشند. تقویت روحیه اشتراک دانش، نیاز به مهارت‌ها و پیش‌نیازهای بیشتری دارد که باید مورد توجه قرار گیرد. یکی از راه‌های غلبه بر این عادت کارمندان، تغییر سیاست‌های سازمانی و اندیشیدن راه‌های مشوق تسهیم دانش از طرف مدیران سازمان‌های دانشگاهی است. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش الحماد، الفوری و ابوحسن (۲۰۰۹) که نشان داد که اعضای هیات علمی برای اشتراک‌گذاری دانش انگیزه کمتری دارند، همسو است.

بررسی وضعیت مؤلفه‌های رشد و توسعه سازمانی در میان کتابخانه‌های جامعه مورد مطالعه نشان می‌دهد که میانگین مؤلفه‌های هفت‌گانه رشد و توسعه سازمانی بالاتر از ۳

و در سطح مطلوب است؛ با این حال بیشترین میانگین به ترتیب مربوط به مؤلفه‌های روابط و هدف و کمترین آن مربوط به پاداش است. این امر نشان می‌دهد که در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمانشاه، روابط مناسب و اهداف روشنی وجود دارد و کتابداران به راحتی می‌توانند با گروه کاری خود، از طریق روابط خوب و هماهنگ و مطابق اهداف کاری سازمان، موجب اشتراک دانش و حل مشکلات کاری در نتیجه پیشرفت سازمان گردند. اما در مقابل به مقوله پراهمیت پاداش توجه کمتری شده است. دلیل این اهمیت در پی پاسخ به سؤالات بعدی پژوهش تبیین شده است.

به کارگیری آزمون همبستگی اسپیرمن در مورد داده‌های مربوط به توانایی استخراج دانش کتابداران و مؤلفه‌های رشد و توسعه سازمانی نشان داد، کتابدارانی که توانایی برقراری روابط بهتری داشته باشند در استخراج دانش نیز مهارت بالاتری خواهند داشت. به عبارت دیگر کتابداران به راحتی می‌توانند با گروه کاری خود، از طریق روابط خوب و هماهنگ، موجب اشتراک دانش و حل مشکلات کاری در نتیجه پیشرفت سازمان گردند. همچنین وجود مؤلفه پاداش در یک سازمان می‌تواند محرک کارکنان برای استخراج دانش جهت بهبود راندمان کاری در سازمان باشد. به عبارت دیگر در سازمانی که مؤلفه‌های پاداش به صورت مناسب به کار گرفته شده باشد، زمینه استخراج دانش را برای کارکنان فراهم می‌کند تا آن‌ها تنها به مسائل روزمره کاری اکتفا نکنند بلکه در جستجوی راهی برای استخراج دانش و به کارگیری آن در زمینه تخصصی خود باشند. افزایش انگیزه‌ای مانند پاداش که رضایت کارکنان را موجب می‌شود، می‌تواند در افزایش تمایل به تسهیم و اشتراک دانش تأثیرگذار بوده و نتایج مطلوبی برای سازمان به ارمغان آورد. نتایج این بخش از پژوهش با پژوهش درانی و ادیبان (۱۳۹۴) که نشان داد کسب دانش با عملکرد سازمان رابطه معناداری دارد همسو است. همچنین نتایج تا حدودی با پژوهش شریف‌زاده (۱۳۹۶)، همخوان است. نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن برای کشف رابطه میان توانایی تبدیل دانش کتابداران و مؤلفه‌های رشد و توسعه سازمانی نشان داد که از بین مؤلفه‌های هفت‌گانه رشد و توسعه سازمان، دو مؤلفه روابط و نگرش نسبت به تغییر در یک سازمان با توانایی تبدیل دانش کتابداران رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. به بیان دیگر می‌توان گفت در سازمان‌هایی که

افراد دارای روابط بالا با یکدیگر باشند و همچنین در آن‌ها نگرش مثبت و بالایی نسبت به تغییر وجود داشته باشد در تبدیل دانش تخصصی خود توانمندترند. می‌توان گفت که هر اندازه سیاست‌های سازمان نسبت به تغییر و بهبود شرایط سازمان از انعطاف بیشتری برخوردار باشد، کارکنان نیز به همان میزان می‌توانند از طریق روش‌های متنوع و به‌روز، در جهت تبدیل دانش ضمنی به دانش صریح از توانایی بالاتری برخوردار باشند. نتایج این بخش از پژوهش با بکمن و کندی (۲۰۰۹) که نشان داد که مدیریت مؤثر و موفقیت راهبردی، وابستگی بسیار زیادی به پردازش دانش دارد همخوانی دارد.

نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن برای سنجش رابطه میان توانایی انتقال دانش کتابداران و مؤلفه‌های رشد و توسعه سازمانی نشان داد که در جامعه مورد مطالعه تنها کتابدارانی توانایی انتقال دانش خود را به نحو مطلوب خواهند داشت که در سازمانشان بستر ارتباط با یکدیگر بیشتر فراهم باشد. به عبارت دیگر، کتابدارانی که دارای روابط بهتری با همکاران خود دارند و از ارتباطات غیررسمی و شبکه‌ای در داخل و یا خارج سازمان بهره‌مند هستند، انتقال و اشتراک دانش در بین آن‌ها به نحو مطلوب و مؤثری صورت می‌گیرد و به این ترتیب می‌توان گفت که گام نهایی چرخه دانش کامل خواهد شد. از طرف دیگر، سازمان‌هایی که سازوکارهای پاداش را در فرایندهای اداری کارکنان به‌طور مؤثر به کار بسته باشد، شاهد اشتراک دانش بیشتری در بین کارکنان خود هستند. به عبارت دیگر انتقال دانش که مرحله نهایی و مهمی در اکتساب دانش محسوب می‌شود، در صورتی از سوی کتابداران نمود عینی و مطلوب پیدا می‌کند که آن‌ها انگیزه لازم را جهت انتقال و اشتراک دانش صریح و ضمنی خود با دیگران داشته باشند و علاوه بر رضایت درونی و علاقه فردی، پاداش و تشویق‌های سازمانی نیز به‌عنوان عامل مؤثر خارجی کمک‌کننده باشد. نتایج این بخش از پژوهش تا حدودی با یافته‌های پژوهش لین (۲۰۰۸) همسو است. همان‌طور که در سؤال ۲ پژوهش مشخص شد مؤلفه «پاداش» در میان مؤلفه‌های رشد و توسعه سازمانی کمترین میانگین را در میان سازمان‌های مورد مطالعه به خود اختصاص داده است، حال که اهمیت این مؤلفه در این سؤال و رابطه آن با توانایی انتقال دانش کتابداران عیان شد لازم است سازمان‌ها به‌عنوان یک مؤلفه حائز اهمیت بیشتر به آن توجه کنند.

از آنجا که در تمامی نتایج بررسی رابطه مؤلفه‌های اکتساب دانش و توسعه سازمانی، بین مؤلفه‌های پاداش، روابط، ساختار و نگرش نسبت به تغییر و مؤلفه‌های اکتساب دانش رابطه مثبت و معناداری دیده شد، نشان می‌دهد که افزایش انگیزه‌ای مانند پاداش که رضایت کتابداران را موجب می‌شود، می‌تواند در افزایش توانایی اکتساب دانش آنان تأثیرگذار بوده و نتایج مطلوبی در عملکرد کتابخانه به وجود آورد. همچنین داشتن روابط مطلوب با همکاران داخل کتابخانه و خارج از محیط کار به کشف راه‌های مؤثر به اکتساب دانش نقش بسزایی داشته باشد. از طرفی وجود ساختاری مناسب و منطقی و انعطاف‌پذیر به کتابداران این آرامش خاطر را می‌دهد که تقسیم کار به درستی صورت گرفته و ساختار کار هر فرد به خوبی تعریف شده است. همچنین می‌توان گفت که هر اندازه سیاست‌های سازمان نسبت به تغییر و بهبود شرایط کتابخانه‌ها از انعطاف بیشتری برخوردار باشد، کتابداران نیز به همان میزان می‌توانند از طریق روش‌های متنوع و به‌روز، جهت شناسایی دانش و استفاده از آن برای پاسخگویی به نیاز مراجعین استفاده کنند. از طرف دیگر می‌توان، عدم وجود رابطه مؤثر اکتساب دانش با اکثر مؤلفه‌های رشد و توسعه سازمانی را این‌گونه تبیین نمود که کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی کرمانشاه، نیاز به‌روز آمد سازی دانش خود و استفاده از دانش جدید در ارائه خدمات به مراجعین را احساس نکرده و چون وظایف روزمره خود را که همان راهنمایی و پاسخگویی به نیاز مراجعین است، با همان دانش قبلی خود انجام می‌دهند. توجه به این نکته که مراجعین کتابخانه‌های دانشگاهی غالباً دانشجویان کنجکاو و تشنه یادگیری هستند از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، لذا بهبود عملکرد کتابخانه‌های دانشگاهی در پویایی کتابداران و به‌روز بودن با دانش جدید در هر رشته و مقطعی است تا امر پاسخگویی به نیاز اطلاعاتی مراجعین که رسالت اصلی کتابخانه‌های دانشگاهی است، به بهترین شکل و در بالاترین سطح کیفیت اجرا گردد. به‌طور کلی می‌توان گفت کسب دانش یکی از منابع کلیدی رفتار راهبردی در سازمان است که موجب نوآوری در کارکنان، خلق دانش تخصصی و تقویت کارایی سازمان می‌گردد.

با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

- طبق یافته‌ها، پیشنهاد می‌شود کتابخانه‌های دانشگاهی با برگزاری جلسات طوفان فکری و نشست‌های علمی، بستر را جهت ارتقا سطح دانش کتابداران از طریق اکتساب دانش (کسب و استخراج دانش، تبدیل دانش و انتقال دانش) فراهم نمایند.
- همچنین از آنجا که نتایج پژوهش نشان داد که اکتساب دانش با رشد و توسعه سازمانی رابطه مستقیمی دارد، بنابراین پیشنهاد می‌گردد نسبت به مؤلفه‌های رشد سازمانی توجه بیشتری نشان داده شود و از طریق مؤلفه‌های اثرگذار و تقویت آن‌ها مانند پاداش، روابط، ساختار و نگرش نسبت به تغییر شرایط را برای افزایش توانایی اکتساب دانش کتابداران فراهم نمود.
- پیشنهاد می‌شود توانایی انتقال و اشتراک دانش کتابداران از طریق آموزش و ایجاد اعتماد و حمایت مدیریت کتابخانه تقویت گردد تا بتوان از طریق اشتراک دانش و توانایی به کارگیری دانش جهت نیل به اهداف و رشد سازمان حرکت کرد.

منابع

- جمشیدی، لاله. (۱۳۹۱). جایگاه مدیریت دانش در توسعه نوآوری در مؤسسات کوچک و متوسط دانش‌بنیان. *نشریه صنعت و دانشگاه*، ۱۵(۵)، ۸-۱.
- حاضری، ابوالقاسم؛ صراف زاده، محمد. (۱۳۸۵). مدیریت دانش در دانشگاه‌ها و نقش کتابخانه‌های دانشگاهی تهران. *مجله نما*، ۲۳-۳۷.
- دادمهر، محمدصادق. (۱۳۸۹). تأثیر فناوری بر ارتباطات سازمانی. *فصلنامه بانک صادرات ایران*، ۵۰.
- درانی، کمال؛ ادیبان، هاشم. (۱۳۹۴). بررسی رابطه فرایندهای مدیریت دانش با عملکرد شغلی کارکنان در آموزش عالی (مطالعه موردی دانشگاه تهران). *مطالعات دانش‌شناسی*، ۱(۴)، ۲-۲۵.
- رابینز، استیفن پی. (۱۳۸۵). رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسیان و سید محمد اعرابی، جلد ۱۲، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

زمانی، محمود؛ حقیقی، محمد؛ رزمجو، شراره. (۱۳۹۳). رابطه رضایت شغلی کارکنان، کارآفرینی سازمانی و رشد سازمانی در شرکت‌های بیمه. *مدیریت سازمانی*، ۱۲(۴)، ۶۳۵-۶۵۳.

سالارزهی، حبیب اله؛ مرادزاده، عبدالباسط؛ عرب، عباس. (۱۳۹۱). نقش مؤلفه‌های مدیریت دانش در پیش‌بینی مؤلفه‌های سلامت سازمانی (مورد مطالعه: اداره‌ی راه و شهرسازی جنوب استان سیستان و بلوچستان). *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۵(۱۸)، ۸۵-۱۰۸. سرتو، ساموئل و پائول، پیتر. (۱۳۸۰). *مدیریت/استراتژیک؛ [ترجمه] علی شمخانی*. تهران: سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، دانشکده فرماندهی و ستاد، دوره عالی جنگ. سعادت، اسفندیار. (۱۳۷۶). *مدیریت رفتار سازمانی*. تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

شریف‌زاده، مظفر (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین مدیریت دانش با خلاقیت و بهسازی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های مجری آموزش از دور. فصلنامه مدیریت اطلاعات و دانش شناسی. انتشار آنلاین از تاریخ ۲۲ تیر ۱۳۹۶.

معین، محمد (۱۳۸۹). فرهنگ فارسی معین. تهران: بهزاد. نظافتی، نوید؛ رشیدی، مهسا و تقوی فرد، محمدتقی (۱۳۹۲). مقایسه تکنیک‌های استخراج دانش و ارائه یک متدولوژی ساخت یافته به منظور مستندسازی دانش. *چشم‌انداز مدیریت*، ۱۴، ۶۳-۸۶.

Antonicic, J., & Antonicic, B. (2011). Employee satisfaction, Intrapreneurship and firm growth: a model. *Industrial Management & Data Systems*, 111(4), 589-607.

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

Babnik, K., Sirca, N., & Dermol, V. (2014). Individuals learning in work teams: Support to knowledge management initiatives and an important source of organizational learning. *Procedia-Social and Behavioral*, 178-185.

Barney, Jay B. Griffin, Ricky W. (1992). *The Management of Organization*, Boston: Houghton Mifflin Company.

- Cooke, J. N. (2005). Knowledge elicitation, Chapter submitted to Handbook of Applied Cognition.
- Dalkir, K. (2005). *Knowledge Management in Theory and Practice*. Elsevier Publication. *Methods and skills*. New York: McGraw-hill.
- Filemon, A., & Uriarte, J.-r. (2008). Introduction to Knowledge Management. *National Academy of Science and Technology Government of Japan*, 94-109.
- Goodman. R. and penning. F. (1977). Problem solving and conferences: leadership
- Hoffman, Hoelscher, m. L., sheriff-k. (2005). Social capital, Knowledge Management and sustained a superior performance. *Journal of Knowledge Management*, 9(3).93-100.
- Islam, M. A., Agarwal, N. K & Ikeda. M (2017). International Federation of Library Associations and Institutions (IFLA). 43(3): 266-281.
- Lin, H. F. (2008). Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. *Journal of Information Science*, 33, 135-149.
- Mintzberg, H. (1989). Mintzberg on management, inside our strange world of organization, The Free press.
- Mutanen, O. (2008). Growth, Internationalization and Gazelles in the Finnish Software Industry, *Entrepreneurship & Regional Development*, 19, January, 69–88.
- Peter Lok, John Crawford (2010). The application of diagnostic model and surveys in organizational development. *Journal of manageria Psychology*, 15(2), 108-125.
- Rowley, J. (2011), *Being an Information Innovator*, Facet Publishing, London.
- Rychkova, S. Nurcan. (2011). Towards Adaptability and Control for Knowledge-Intensive Business Processes: Declarative Configurable Process Specifications. Proceedings of the 44th Hawaii International Conference on System Sciences.
- Stadlaner, C. T. (2006), strategically balanced change: a key factor in modern management. *Electronic journal of business ethics and organization studies*, 11(1), 17-30.