

آمادگی سازمانی در سازمان‌های دانش‌محور

مطالعه موردی: کتابخانه‌های واحدهای پژوهشی تابعه سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی

مژگان تقی‌خانی^{۱*}، عباس گیلوری^۲، فهیمه باب‌الحوایجی^۳

۱- کارشناس ارشد مدیریت اطلاعات، موسسه تحقیقات واکسن و سرم‌سازی رازی، سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی، کرج، ایران

۲- دانشیار مرکز فناوری اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی، سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی، تهران، ایران

۳- دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات، دانشکده ادبیات، علوم انسانی و اجتماعی، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۰/۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۰/۲۸

چکیده

هدف: هدف از انجام این پژوهش سنجش آمادگی کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی مؤسسات و مراکز پژوهشی سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی برای ایجاد سازمان دانش‌محور است.

روش‌شناسی پژوهش: روش انجام این پژوهش پیمایش تحلیلی است. ۱۱۲ نفر از کتابداران شاغل در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی مؤسسات و مراکز پژوهشی تابعه سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی جامعه پژوهش را شکل داده‌اند. با استفاده از دو پرسشنامه محقق ساخته داده‌های موردنیاز پژوهش گردآوری شد. برای سنجش روایی پرسشنامه از روایی صوری و برای سنجش پایایی از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است.

یافته‌ها: یافته‌های این پژوهش نشان داد که میانگین مولفه‌های آمادگی سازمانی در جامعه پژوهش ۷۳ درصد و در وضعیت مطلوبی قرار دارد. در بین مولفه‌های شش‌گانه آمادگی سازمانی، مولفه «آمادگی فرهنگی» با فراوانی ۷۷ (۸۶/۲۴ درصد) بیشترین رتبه را به خود اختصاص داده است. همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که میزان دانش‌محور بودن کتابخانه‌های سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی ۶۷/۷ درصد است.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج برگرفته از این پژوهش، در جامعه موردبررسی، بین مؤلفه‌های سنجش آمادگی سازمانی و مؤلفه‌های سازمان دانش‌محور رابطه مثبت و معناداری وجود داشته است.

کلیدواژه‌ها: آمادگی سازمانی، سازمان دانش‌محور، کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی، مدیریت دانش، سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی.

مقدمه

در عصر اطلاعات، استفاده از اطلاعات و دانش قدرت است. امروزه دارایی‌های فیزیکی و ملموس سازمان‌ها از قبیل پول، ساختمان و تجهیزات به عنوان مزیت‌های رقابتی تلقی نمی‌شوند، بلکه نیروی انسانی دانشی و سرمایه‌های فکری و علمی نقش تعیین‌کننده‌ای در افزایش توان رقابتی سازمان‌ها بازی می‌کنند. مفهوم دانش به قدمت تاریخ تفکر انسان است. امروزه با تغییرات اجتماعی، پیشرفت‌های سریع فناوریانه، جهانی‌شدن و رقابت فزاینده، سازمان‌ها به ناچار باید توانایی یادگیری خود را ارتقاء دهند (سنگه^۱، ۱۹۹۰). در عصر جدید که عصر تحول و عدم اطمینان‌های محیطی است، سازمان‌هایی موفق هستند که به طور مستمر دانش تولید کنند، به روشی مناسب دانش را سازمان دهند، آن را در سازمان اشاعه داده و در محصولات و خدمات خود به کار گیرند. میزان موفقیت سازمان‌ها در بهره‌گیری از دانش تا حدودی به میزان آشنایی، به کارگیری و اهمیت دادن آن‌ها به این فرایندها بستگی دارد (حسن‌زاده، ۱۳۸۳، ص ۱۰۱). گرچه مدیریت اطلاعات و داده، عناصر مهم مدیریت دانش هستند، هدف غائی مدیریت دانش ترویج، اشتراک و یادگیری مشارکتی دانش در سازمان‌ها است (صراف‌زاده، ۱۳۸۴). بنابراین، دانش کلیدی‌ترین عنصر نهفته در فلسفه وجودی سازمان‌ها است. «آمادگی» پیش‌نیازی ضروری برای موفقیت یک شخص یا سازمان در مواجهه با تغییرات سازمانی است (هالت^۲، ۲۰۰۰). بنابراین، «آمادگی برای مدیریت دانش» مجموعه‌ای از قابلیت‌ها است که شرکت یا سازمان برای دسترسی به زیرساخت‌های لازم در مدیریت دانش و ظرفیت‌های به کارگیری آن نیاز دارد (موسی‌خانی، ۱۳۸۹: ۱۴).

با توجه به ورود کتابخانه‌ها به قرن بیست و یکم و استفاده مؤثر از مدیریت دانش، تغییر در ساختار کتابخانه‌ها، مدیریت مناسب کارکنان، بازنگری در آموزش کارکنان، بازنگری در خدمات و در معیارهای ارزیابی ضروری است (پریرخ، ۱۳۸۲). کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی در مراکز پژوهشی نقش مهمی در اشاعه

اطلاعات و دانش دارند. آن‌ها می‌توانند با رفع نیازهای اطلاعاتی محققین، در کوتاه‌ترین زمان و آسان‌ترین روش، دسترسی به منابع اطلاعاتی موردنیاز آن‌ها را فراهم آورده و واحدهای زیرپوشش خود را در امر دانش محور شدن یاری نمایند (افشار زنجانی، ۱۳۸۳، ص ۶۳). کتابداران و اطلاع‌رسانان نیز باید در حوزه مدیریت دانش سازمان‌ها نقش عمده‌ای ایفا کنند. با توجه به اینکه در حال حاضر مدیریت دانش، تنها روش و رویکرد نوین مدیریتی است که از تکامل سایر روش‌های مدیریتی حاصل آمده و در عین حال مشکلات روش‌های مدیریتی پیشین را نیز ندارد، کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی، به منزله نهادهای نیازمند اجرای رویکردهای مدیریتی قوی و منسجم، باید مدیریت دانش را بپذیرند.

تاکنون در زمینه مدیریت دانش و آمادگی سازمانی در سازمان‌های مختلف پژوهش‌های زیادی انجام شده است. حسین‌قلی‌زاده (۱۳۸۳) و زارع (۱۳۸۶) هر دو جایگاه مدیریت دانش را در سازمان‌ها بررسی کرده‌اند. حسین‌قلی‌زاده در پژوهش خود به این نتیجه رسید که مدیران دانشگاه فردوسی به تشریک و تبادل دانش با دیگران تمایل نداشته و بیشتر به درونی کردن دانش و رقابت با دیگران علاقمند هستند. بالعکس زارع در پژوهش خود به این نتیجه رسید که مدیران دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد بیشتر تمایل به تشریک و تبادل دانش و تجارب خود با یکدیگر دارند تا به درونی کردن دانش. رجایی‌پور و رحیمی (۱۳۸۷) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین فرایند تبدیل مدیریت دانش و میزان عملکرد همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. برور (۱۳۸۳)، طبرسا و اورمزدی (۱۳۸۷) و ربیعی و معالی (۱۳۹۱) در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که استقرار مدیریت دانش در دانشگاه‌های چمران، تهران، آزاد و کارکنان شرکت برق منطقه‌ای غرب امکان‌پذیر نیست. اعرابی و موسوی (۱۳۸۸)، مددی و همکاران (۱۳۸۸)، رضائیان

1- Sangeh, S.P.

2-Holt

و همکاران (۱۳۹۰)، مرادی، نجف‌بیگی و همکاران (۱۳۹۰)، اخوان و همکاران، جباری و عالی مجیدآباد و همکاران، مولائی و هجرت در سال (۱۳۹۳) در پژوهش‌هایی که انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، مدیریت و رهبری، آمادگی منابع و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد. رفعتی‌شالدهی و همکاران (۱۳۸۷) و شیروانی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهش‌هایی به این نتیجه رسیدند که بعضی از مؤلفه‌های مدیریت دانش به منظور استقرار و پیاده‌سازی کمتر از حد متوسط است. بابازاده (۱۳۸۶)، کریمی و همکاران (۱۳۸۸)، فتح‌اللهی (۱۳۸۹)، بیگ‌زاده و دودمانی‌ملکی (۱۳۹۰) در پژوهش‌های انجام شده نتیجه گرفتند که در استقرار مدیریت دانش، مؤلفه فناوری اطلاعات عامل مؤثری است اما دیگر مؤلفه‌ها (فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، آموزش، منابع انسانی، جریان اطلاعات و ارتباطات) تأثیر چندانی در استقرار مدیریت دانش نداشته‌اند. اما بالعکس فتح‌اللهی (۱۳۸۹) در پژوهش خود نتیجه می‌گیرد که فناوری اطلاعات تأثیری در پیاده‌سازی مدیریت دانش نداشته است اما مؤلفه‌های فرهنگ و عوامل انسانی، و ساختار و فرآیندها از تأثیر بیشتری برخوردار بوده است. مهدوی (۱۳۸۸) در پژوهشی نتیجه‌گیری کرده است که جامعه موردبررسی در معیارهای سودمندی و تناسب در اهداف، وضعیت مطلوبی دارد و در ۱۹ عامل فرعی دیگر از وضعیت مناسبی برخوردار نیست. جعفری و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که اعتماد سازمانی، توجه به کیفیت و اهمیت دادن به افکار خلاقانه و فعالیت‌های نوآورانه، سبک‌های مدیران در ارتباطات و تعاملات با کارکنان دانشی، انجام کار تیمی و پروژه‌های اثربخش، وجود اصول و ارزش‌های اخلاقی فراگیر، و ایجاد روندهای پایدار به جای اتکا بر اشخاص، اصلی‌ترین عوامل برای دستیابی به اهداف پژوهش است.

حسن‌پور و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که عوامل حمایت مدیران ارشد و اشتراک مناسب دانش میان اعضاء از بیشترین اولویت، و عوامل عدم تمرکز و

عدم رسمی‌سازی از کمترین اولویت سازمانی برخوردارند. حمیدی‌زاده و اشرفی (۱۳۸۹) در پژوهش خود نتیجه گرفتند که دانشگاه علوم پزشکی ایران از لحاظ سازمانی ویژگی‌های سازمان یادگیرنده را ندارد و میزان آمادگی آن برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده ضعیف است. جعفری و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که اعتماد سازمانی، توجه به کیفیت کار و اهمیت دادن به افکار خلاقانه و فعالیت‌های نوآورانه، سبک‌های مدیران در ارتباط با کارکنان دانشی، انجام کار تیمی و پروژه‌های اثربخش، وجود اصول و ارزش‌های اخلاقی فراگیر و ایجاد روندهای پایدار به جای اتکا بر اشخاص، اصلی‌ترین عوامل برای دستیابی به اهداف پژوهش بوده‌اند. فضلی و علیشاهی (۱۳۹۱) در پژوهش خود نتیجه گرفتند که فرهنگ و راهبرد سازمانی و مدیریت دانش بر عملکرد جامعه بانکی مورد مطالعه تأثیر مثبت داشته است، در حالی که تأثیر ساختار سازمانی بر عملکرد قابل توجه نبوده است. لگزیان و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با نرخ بالای شکست و عدم موفقیت پروژه‌های استقرار نظام‌های اطلاعاتی در سازمان‌ها روبرو شدند. ظهرابی (۱۳۹۲) نیز در پژوهشی دیگر در زمینه استراتژی مدیریت دانش دریافت که در بخش‌های خدمات سازمان‌های دانش‌محور، رویکرد راهبردی از اهمیتی وافر برخوردار است. صادقی‌پور (۱۳۹۳) در پژوهشی در خصوص اثربخشی گروه‌های دانش‌محور در سازمان‌ها به این نتیجه رسید که ایجاد گروه‌های کاری با هدف مشخص و توسعه روابط انسانی، می‌تواند در افزایش اثربخشی گروه‌های دانش‌محور مؤثر باشد. رستم‌لو (۱۳۹۴) در پژوهشی در زمینه اهمیت مدیریت دانش و سازمان‌های آموزش‌محور در پویایی دانش جاری سازمان‌ها به این نتیجه رسید که دانش، موضوعی کلیدی در اقتصاد مدرن است و باید به دنبال کشف راه‌هایی بود که سازمان‌ها برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار از آن‌ها استفاده کنند. صادقی‌پور (۱۳۹۳) در پژوهشی در زمینه اثربخشی گروه‌های دانش‌محور در سازمان‌ها به این نتیجه رسید که ایجاد گروه‌های کاری با هدف توسعه روابط انسانی می‌تواند در افزایش

نمود نظامی برای تفکر درباره مدیریت دانش است. محی‌الدین^{۱۲} و همکارانش (۲۰۰۷) نیز در پژوهش خود دریافتند که فرهنگ اطلاعاتی مهم‌ترین متغیر است و تغییر در فرهنگ و عوامل انسانی بسیار دشوار است اما این تغییرات در موفقیت مدیریت دانش تأثیرات چشم‌گیری دارند. ساراواناوانگ^{۱۳} و همکارانش (۲۰۰۹) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که الگوی راهبردی تدوین شده با بهره‌گیری از فناوری اطلاعات، دانش تولیدشده را ضبط، ذخیره و اشاعه می‌دهد و در پیاده‌سازی مدیریت دانش نقش بسیار مهمی دارد. و در نهایت کریم و محمد (۲۰۱۱) در پژوهشی دیگر به این نتیجه رسیدند که برای پیاده‌سازی مدیریت دانش باید آمادگی سازمانی و اطلاعات لازم درباره آن کسب شود و به این دلیل یک طرح جامع در این زمینه ارائه کردند.

با بررسی پیشینه‌های پژوهش‌هایی که در داخل و خارج از کشور انجام شده، چنین به نظر می‌رسد که مباحثی مانند مدیریت دانش، سازمان‌های دانش‌محور، سازمان‌های دانش‌بنیان و مؤلفه‌های آن‌ها موضوعاتی گریزناپذیرند و باید مورد توجه سازمان‌ها و نیز کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی قرار گیرند. اما تاکنون در زمینه دانش‌محور شدن کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی پژوهشی مستقل انجام نشده است. بیشتر پژوهش‌ها در دانشگاه‌ها، شرکت‌ها و سازمان‌ها و به منظور پیاده‌سازی مدیریت دانش انجام شده است. کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی از جمله مراکزی هستند که کمتر به دانش‌محور شدن آن‌ها توجه شده است. در این پژوهش، آمادگی سازمانی کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی مستقر در موسسات و مراکز پژوهشی تابعه سازمان تحقیقات،

اثربخشی گروه‌های دانش‌محور مؤثر باشد. رستم لو (۱۳۹۴) در پژوهشی دیگر نتیجه گرفت که دانش موضوعی کلیدی در اقتصاد مدرن است و برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار، باید راه‌هایی را برای به‌روز کردن دانش سازمان‌ها کشف کرد. صادقی‌راد و افتخار (۱۳۹۵) در یک پژوهش در زمینه سازوکارهای مدیریت موفق دانش در سازمان‌های دانش‌محور، به این نتیجه رسیدند که تسهیم دانش یکی از مهم‌ترین موضوعات مدیریت دانش است. آذربخش و همکاران (۱۳۹۶) نیز در بررسی صریح‌سازی و شخصی‌سازی ساختارهای سازمان‌های دانش‌محور به این نتیجه رسیدند که ساختار سازمانی، یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت راهبردهای مدیریت دانش است.

در پژوهش‌های خارجی نیز آجیفروک^۱ (۲۰۰۳) به این نتیجه رسیده است که متخصصان اطلاع‌رسانی معتقدند در هر سازمانی این کتابداران هستند که برنامه مدیریت دانش را معرفی کرده‌اند. لو^۲ و همکاران (۲۰۰۳)، یه (۲۰۰۵)، عبدالحکیم^۳ و همکارانش (۲۰۰۹) و نوردین^۴ (۲۰۱۲) نیز در پژوهش‌هایی جداگانه به این نتیجه رسیدند که در تأثیرگذاری و به اشتراک‌گذاری مؤلفه‌های مدیریت دانش در سازمان، نقش رهبری و حمایت مدیران بسیار بااهمیت است. محمدخلیفه و ونیسیالیو^۵ (۲۰۰۳)، وی (۲۰۰۶)، تین‌چین‌وانگ و تیسانگ‌هان‌چانگ (۲۰۰۷)، و عبدالله^۶ و همکارانش (۲۰۰۸) در پژوهش‌های خود نتیجه‌گیری کردند که در پیاده‌سازی مدیریت دانش، مؤلفه‌های مدیریتی موردبررسی تأثیرگذار بوده و نقش بسیار مهمی داشته‌اند. تیلور و رایت^۷ (۲۰۰۴)، ووراپا^۸ (۲۰۰۶) و ریوکوماراتسو^۹ (۲۰۱۴) در پژوهش‌هایی به این نتیجه رسیدند که در پیاده‌سازی مدیریت دانش، انتقال دانش و فراگیری دانش، اشتراک‌گذاری نقش بسیار مهم و پراهمیتی دارد. گوپتا و شارما^{۱۰} (۲۰۰۴) در پژوهش خود دریافتند که در ارزیابی عناصر ساختار سازمانی، مدیریت دانش بااهمیت است اما از توصیف جامع پویایی‌ها و پیچیدگی‌های مرتبط عاجز است. رابل^{۱۱} (۲۰۰۷) در پژوهشی به این نتیجه رسید که مهم‌ترین مانع مدیریت دانش در دانشگاه‌ها

1- Ajiferuke, I.

2- Loh, B.

3- Abdelhakim, N.

4- Nordin, N.

5- Mohamed Khalifa and Vanessa Liu

6- Abdullah, R.

7- Taylor, W.A., Wright, G.H.

8- Worapa

9- Maruta, Rikio

10- Gupta, J. N. D., Sharma S. K.

11- Wróbel, P.

12- Mohayidin, M. G.

13- Sarawanawong, J.

و رهبری با ۴ سؤال، آمادگی فرهنگی با ۴ سؤال، آمادگی ساختاری با ۵ سؤال و آمادگی قانونی با دو سؤال و پرسشنامه سازمان دانش‌محور با ۱۴ سؤال طراحی شد. برای سنجش روایی پرسشنامه‌ها از روش روایی صوری استفاده شد و ضمن مشورت با اساتید مجرب، پرسشنامه‌ها تکمیل شدند. برای سنجش پایایی ابزار پژوهش از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. میزان آلفای محاسبه‌شده برای پرسشنامه آمادگی سازمانی ۰/۹۷ و برای پرسشنامه سازمان دانش‌محور ۰/۹۵ محاسبه شد که نشانگر اعتبار بالای ابزار اندازه‌گیری است. پرسشنامه‌ها، به صورت الکترونیکی و در بعضی موارد به صورت حضوری در بین جامعه پژوهش توزیع شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی (میانگین، فراوانی و آزمون کولموگورف - اسمیرنف) و روش‌های آمار استنباطی (ضرایب همبستگی پیرسون، رگرسیون و آنووا) استفاده شده است. داده‌های حاصل با استفاده از نرم‌افزار اس پی اس نگارش ۲۱ تحلیل شده‌اند.

یافته‌های پژوهش

در پاسخ به سوال نخست پژوهش و بررسی وضعیت آمادگی سازمانی کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی مستقر در موسسات و مراکز پژوهشی تابعه سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی در سراسر کشور برای دانش‌محور شدن، شش جنبه آمادگی منابع سازمانی، آمادگی راهبردی، آمادگی مدیریتی و رهبری، آمادگی فرهنگی، آمادگی ساختاری و آمادگی قانونی مورد سنجش قرار گرفته است. برای پاسخ به سوال دوم پژوهش و بررسی وضعیت مولفه‌های دانش‌محوری در جامعه پژوهش، ۱۴ سوال مطرح شده بود که برآیند پاسخ‌ها در اینجا مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

نکته قابل اشاره آن که برای پاسخ به سؤال‌های پژوهش و بررسی مثبت بودن یا منفی بودن نظرات پاسخ‌دهندگان در هر پرسش، باید مبنای کسب امتیاز ۵۰ درصد به بالا در هر سؤال پژوهش قرار دهیم. یعنی اگر میانگین امتیازات درصدی

آموزش و ترویج کشاورزی در سراسر کشور از جنبه‌های آمادگی منابع سازمانی، آمادگی راهبردی، آمادگی مدیریتی و رهبری، آمادگی فرهنگی، آمادگی ساختاری و آمادگی قانونی برای ایجاد سازمان دانش‌محور مورد سنجش قرار گرفته است. همه پژوهش‌های پیشین فقط بر برخی از جنبه‌های آمادگی سازمانی برای دانش‌محور شدن تأکید داشته‌اند و هیچ‌یک از پژوهش‌ها، همه جنبه‌های آمادگی سازمانی را مورد بررسی قرار نداده‌اند. برای دستیابی به هدف این پژوهش که سنجش آمادگی سازمانی برای ایجاد سازمان دانش‌محور در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی مؤسسات و مراکز پژوهشی تابعه سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی است، به سؤال‌های زیر پاسخ داده شده است:

- میزان آمادگی سازمانی کتابخانه‌های مؤسسات و مراکز پژوهشی تابعه سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی برای دانش‌محور شدن چقدر است؟
- وضعیت مؤلفه‌های دانش‌محور در این کتابخانه‌ها چگونه است؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های کاربردی است. برای انجام پژوهش از روش پیمایش تحلیلی استفاده شده است. همه کتابداران و اطلاع‌رسانان شاغل در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی واحدهای پژوهشی تابعه سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی (۱۱۲ نفر شاغل در ۵۸ موسسه و مراکز پژوهشی) اعم از زن و مرد با مدرک کتابداری یا غیرکتابداری به صورت قراردادی، پیمانی و رسمی با مدرک تحصیلی حداقل کاردانی، کارشناسی و کارشناسی ارشد و بالاتر جامعه این پژوهش را شکل داده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها دو پرسشنامه محقق‌ساخته است. پرسشنامه اول، سنجش آمادگی سازمانی، شامل شش بعد و ۲۹ سؤال است که ابعاد آن آمادگی منابع با ۱۱ سؤال، آمادگی راهبردی با ۷ سؤال، آمادگی مدیریتی

«خیلی زیاد» و «زیاد» را با نصف امتیاز گزینه «متوسط» (به منظور محاسبه ۵۰ درصد پاسخ‌ها و بیشتر) جمع کرد تا امتیاز هر گزینه به دست آید. بنابراین، ستون میانگین در جداول به معنی جمع امتیازات ستون‌های «خیلی زیاد» و «زیاد» با نصف امتیاز گزینه ستون متوسط، و ستون درصد نیز بیانگر درصد ستون میانگین است.

وضعیت آمادگی سازمانی در جامعه پژوهش

در تجزیه و تحلیل داده‌ها و برای پاسخ به این سؤال که میزان آمادگی سازمانی کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی مستقر در موسسات و مراکز پژوهشی تابعه سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی در سراسر کشور برای دانش محور شدن چقدر است؟ ابتدا وضعیت شش مولفه مورد بررسی آمادگی سازمانی در جامعه پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است.

گزینه‌های هر سؤال پژوهش بالاتر از ۵۰ درصد باشد نشانگر نظر مثبت و زیر ۵۰ درصد، نشانگر نظر منفی پاسخ‌دهندگان نسبت به سؤال پژوهش است. با توجه به اینکه در هر گزینه ۵ انتخاب (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) وجود دارد، اگر بخواهیم انتخاب‌ها را از خیلی کم به خیلی زیاد، به درصد تبدیل کنیم، سهم هر انتخاب ۲۰ درصد (۱۰۰ تقسیم بر ۵ برابر است با ۲۰) خواهد بود که باید از بالا به پایین و بر مبنای ۱۰۰ (برای تبدیل به درصد) اختصاص یابد. بنابراین، برای محاسبه میانگین نمره هر پرسش پژوهش، مبنای ۵۰ درصد و بالاتر خواهد بود. یعنی اگر در هر پرسش پژوهش، جمع نمرات بیش از ۵۰ درصد باشد، نشانگر نظر مثبت پاسخ‌دهندگان به آن پرسش و اگر زیر ۵۰ درصد قرار داشته باشد نشانگر مخالفت پاسخ‌گویان با پرسش پژوهش است. از آنجا که در پژوهش حاضر، مبنای هر گزینه از سؤال پژوهش ۱۰۰ در نظر گرفته شده است، بنابراین، برای محاسبه نمره هر گزینه، باید جمع امتیاز درصدی انتخاب‌های

جدول ۱. توزیع فراوانی و درصد مؤلفه‌های آمادگی سازمانی در جامعه پژوهش

مؤلفه‌های آمادگی سازمانی	فراوانی	درصد	کل
آمادگی قانونی	۵۹	۶۶/۰۸	۱۱۲
آمادگی فرهنگی	۷۷	۸۶/۲۴	۱۱۲
آمادگی منابع	۶۲/۵	۷۰	۱۱۲
آمادگی ساختاری	۶۹	۷۷/۲۸	۱۱۲
آمادگی مدیریتی	۷۲	۸۰/۶۴	۱۱۲
آمادگی راهبردی	۵۱/۵	۵۷/۶۸	۱۱۲
میانگین	۶۵/۲	۷۳	۱۱۲

رتبه نخست قرار دارد. مولفه‌های «آمادگی مدیریتی» با فراوانی ۷۲ (۸۰/۶۴ درصد) و «آمادگی ساختاری» با فراوانی ۶۹ (۷۷/۲۸ درصد) به ترتیب رتبه‌های دوم و سوم را به خود اختصاص داده‌اند.

همان‌طور که در جدول ۱ نشان داده شده است، از نظر پاسخ‌دهندگان، میانگین مولفه‌های آمادگی سازمانی در جامعه پژوهش ۷۳ درصد و در وضعیت مطلوبی قرار دارد. مولفه «آمادگی فرهنگی» با فراوانی ۷۷ (۸۶/۲۴ درصد) بیشترین رتبه را در بین مولفه‌های آمادگی سازمانی به خود اختصاص داده و در

وضعیت مؤلفه‌های دانش‌محور در جامعه پژوهش

در پاسخ به سوال دوم پژوهش مبنی بر «وضعیت مؤلفه‌های دانش‌محور در کتابخانه‌های موسسات و مراکز پژوهشی تابعه

سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی چگونه است؟»، برآیند نتایج ۱۴ پرسش مرتبط با مؤلفه‌های دانش‌محور در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. توزیع فراوانی و درصد پاسخ به میزان دانش‌محور بودن کتابخانه به‌عنوان یک سازمان

فراوانی	درصد	
۳	۲/۷	خیلی کم
۸	۷/۱	کم
۵۰	۴۴/۶	متوسط
۳۹	۳۴/۸	زیاد
۱۲	۱۰/۷	خیلی زیاد
۱۱۲	۱۰۰	کل

باتوجه به جدول ۲ و با عنایت به مجموع درصد گزینه‌های «خیلی زیاد»، «زیاد» و «نیمی از گزینه «متوسط» (۲۲/۳+۳۴/۸+۱۰/۷)، می‌توان اظهار داشت که میزان پاسخ مثبت پاسخ‌دهندگان به پرسش میزان دانش‌محور بودن کتابخانه‌ها، ۶۷/۷ درصد است. بنابراین، وضعیت دانش‌محور بودن کتابخانه‌های در جامعه پژوهش در وضعیت مناسبی قرار دارد. همان‌طور که از

جدول نیز می‌توان دریافت، گزینه «متوسط»، با فراوانی ۵۰ (۴۴/۶ درصد) در رتبه نخست قرار دارد. گزینه «زیاد» با فراوانی ۳۹ (۳۴/۸ درصد) و گزینه «خیلی زیاد» با فراوانی ۱۲ (۱۰/۷ درصد) به ترتیب در تبه‌های دوم و سوم از نظر پاسخ‌دهندگان قرار دارند. در جدول ۳ نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین آمادگی سازمانی و ایجاد سازمان دانش‌محور نشان داده شده است:

جدول ۳. نتیجه ضریب همبستگی پیرسون بین مؤلفه‌های آمادگی سازمانی و ایجاد سازمان دانش‌محور

ایجاد سازمان دانش‌محور	آمادگی سازمانی	
۱	**۰/۷۴	R
	۰/۰۰	sig.(2-tailed)
۱۱۲	۱۱۲	N
**۰/۷۴	۱	R
۰/۰۰		sig.(2-tailed)
۱۱۲	۱۱۲	N

ضریب همبستگی در جدول ماتریسی ۳ نشانگر آن است که آمادگی سازمانی در فاصله اطمینان ۹۹ درصد با سطح معناداری Sig = ۰/۰۰، با ایجاد سازمان دانش‌محور همبستگی معناداری دارد. باتوجه به این که قدر مطلق ضریب همبستگی $r=0/74$

است، شدت این رابطه قوی و مثبت ارزیابی شده و گویای جهت مستقیم رابطه بین آمادگی سازمانی و ایجاد سازمان دانش‌محور است.

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر سنجش آمادگی سازمانی برای ایجاد سازمان دانش محور در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی مؤسسات و مراکز پژوهشی تابعه سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی بود. جامعه پژوهش ۱۱۲ نفر از کتابداران و اطلاع‌رسانان شاغل در کتابخانه‌های تخصصی در همه استان‌های ایران بودند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که میانگین مولفه‌های آمادگی سازمانی در جامعه پژوهش ۷۳ درصد و در وضعیت مطلوبی قرار دارد. در بین مولفه‌های شش‌گانه آمادگی سازمانی، مولفه «آمادگی فرهنگی» با فراوانی ۷۷ (۸۶/۲۴ درصد) بیشترین رتبه را به خود اختصاص داده است. همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که میزان دانش محور بودن کتابخانه‌های سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی ۶۷/۷ درصد است.

براساس یافته‌های پژوهش، بین سنجش آمادگی سازمانی و ایجاد سازمان دانش محور رابطه معناداری وجود دارد و شدت این رابطه قوی ارزیابی می‌شود. به عبارت دیگر، هر چه آمادگی سازمانی افزایش یابد امکان ایجاد سازمان دانش محور نیز افزایش می‌یابد و بالعکس. در راستای این پژوهش پژوهشگرانی چون اعرابی و موسوی، مددی و همکاران در سال ۱۳۸۸، رضائیان و همکاران، مرادی، نجف بیگی و همکاران در سال ۱۳۹۰، اخوان و همکاران، جباری و عالی مجید آباد و همکاران، مولائی و هجرت در سال ۱۳۹۳ در پژوهش‌هایی مستقل به این نتیجه رسیدند که بین مؤلفه‌های مورد نظر و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد که از نظر نتیجه با پژوهش حاضر همسو بوده است. محمد خلیفه و ونیسیالیو (۲۰۰۳)، وی (۲۰۰۶)، تین چین وانگ و تیسانگ هان چانگ (۲۰۰۷)، عبدالله و همکاران (۲۰۰۸)، کریم و محمد (۲۰۱۱) نیز در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که مؤلفه‌های مورد بررسی نقش بسیار مهمی در پیاده‌سازی مدیریت دانش دارند که نتایج حاصل همسو با یافته‌های پژوهش حاضر است. با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش، مؤلفه‌های آمادگی سازمانی برای ایجاد یک سازمان دانش محور در اکثر

کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی مورد بررسی وجود دارد. بنابراین، برای ایجاد مدیریت دانش محور در همه کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی تابعه سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی، باید دوره‌های مختلف مدیریت دانش برگزار شود تا کتابداران و مسئولان کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی با این نوع مدیریت آشنا شوند.

فهرست منابع

- ۱- آذربخش، میثم؛ صمیمی، محمدمهدی و نوید کیا، پیمان (۱۳۹۶). بررسی ساختارهای سازمان‌های دانش محور مرتبط با استراتژی صریح سازی و شخصی سازی در مدیریت دانش، فصلنامه تحقیقات جدید در علوم انسانی، ۳ (۱۸). ص. ۱۰۱-۱۲۵.
- ۲- اخوان، پیمان (۱۳۹۳). نقش مدیریت دانش در بهبود فعالیتهای بازاریابی: مطالعه موردی شرکت‌های فعال در حوزه تجهیزات پزشکی. فصلنامه تخصصی رشد فناوری، ۱۱ (۴۱)، https://www.civilica.com/Paper-JR_TD-JR_TD-11-41-004.html
- ۳- اعرابی، محمد و موسوی، سعید (۱۳۸۸). الگوی استراتژیک مدیریت دانش برای ارتقای عملکرد پژوهشگاه‌ها. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۱۵، ص. ۱-۲۶.
- ۴- افشارزنجانی، ابراهیم و نوذری، سودابه (۱۳۸۳). مدیریت دانش و چون و چرایی آن. فصلنامه علمی و پژوهشی مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، ۱۵ (۳)، ص. ۶۹-۶۳.
- ۵- بابازاده، علی (۱۳۸۶). امکان‌سنجی کاربرد مدیریت دانش در دانشگاه شهید بهشتی از دیدگاه اعضای هیئت علمی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد (مدیریت آموزشی). دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- ۵- پرور، محمد (۱۳۸۳). مطالعه و بررسی چگونگی اعمال مدیریت دانش در شرکت برق منطقه‌ای غرب. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی. مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- ۶- بیک‌زاده، جعفر و دودمانی‌ملکی، هانیه (۱۳۹۰). بررسی تأثیر عوامل سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش در آموزش و پرورش: مطالعه موردی آموزش و پرورش شهر ملکان. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی. شماره ۶۷، ص. ۶۴۹-۶۷۶.
- ۷- پریخ، مهری (۱۳۸۲). مدیریت دانش: ابزاری برای ایجاد تحول در مدیریت کتابخانه‌ها. فصلنامه کتاب، ش ۵۶، ص. ۱۱۲-۱۲۶.

- ۸- پوراحمد، سمانه و سلیمانی نژاد، عادل (۱۳۸۹). بررسی مسئولیت‌ها، نقش‌ها، ویژگی‌ها و نیازهای آموزشی کتابداران سیستم‌ها: مروری اجمالی بر پیشینه‌ها. *فصلنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۳۳، شماره اول، جلد ۹.
- ۹- جباری، لطفعلی (۱۳۹۳). رابطه زیرساخت‌های پیاده‌سازی مدیریت دانش با ظرفیت تغییر سازمانی یکی از دانشگاه‌های دولتی شهر تهران. *فصلنامه مدیریت فناوری اطلاعات*، ۶(۴)، ص. ۵۶۷-۵۸۸.
- ۱۰- جعفری، مصطفی؛ اخوان، پیمان؛ ضرغامی، حمیدرضا و سبزیکاران، اسماعیل (۱۳۹۰). عوامل انگیزشی ارتباطات اثربخش در سازمان‌های دانش‌محور. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، شماره ۱، ص. ۱۴۱-۱۶۶.
- ۱۱- حریری، نجلا (۱۳۸۵). *اصول و روش‌های پژوهش کیفی*. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات.
- ۱۲- حسن پور، حسینعلی؛ جهانشاهی، حسن؛ احمدی قوایی، مسعود و دانش‌پایه، حمزه (۱۳۹۱). شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر در میزان آمادگی دانشگاه‌ها برای پیاده‌سازی موفق مدیریت دانش. *فصلنامه تخصصی رشد فناوری*. دوره ۸، شماره ۳، ص. ۴۳-۵۰.
- ۱۳- حسن‌زاده، محمد (۱۳۸۳). نقش کتابداران و اطلاع‌رسانان در مدیریت دانش سازمان‌ها (با نگاهی به سرفصل‌های مقاطع سه‌گانه علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی ایران). *فصلنامه کتاب*، ۱۵(۵۹)، ص. ۱۰۱-۱۱۳.
- ۱۴- حسن‌زاده، محمد (۱۳۸۴). مدیریت اطلاعات و مدیریت دانش: رویکردی مقایسه‌ای. *مجله اطلاع‌شناسی*، شماره ۱ و ۲، ص. ۷.
- ۱۵- حسین‌قلی‌زاده، رضوان (۱۳۸۳). جایگاه مدیریت دانش در دانشگاه فردوسی مشهد براساس نظریه نوناکا و رابطه آن با فرهنگ سازمانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی. دانشگاه فردوسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- ۱۶- حمیدی‌زاده، محمدرضا و اشرفی، آزاده (۱۳۸۹). سنجش آمادگی دانشگاه علوم پزشکی ایران برای تبدیل شدن به سازمانی یادگیرنده. *مجله پژوهش در نظام‌های آموزشی*. شماره ۸، ص. ۶۱-۸۲.
- ۱۷- ذراتی، ماشاءالله (۱۳۸۹). *بررسی مفهوم نظام مدیریت دانش (KMS) و ارائه یک مدل پیشنهادی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی. دانشگاه تهران.
- ۱۸- ربیعی، علی و معالی، مهناز (۱۳۹۱). بررسی موانع زیرساختی اعمال مدیریت دانش و ارائه الگوی بهبود در مراکز آموزش عالی. *سیاست علم و فناوری*، شماره ۱۷، ص. ۱-۱۶.
- ۱۹- رجایی‌پور، سعید و رحیمی، حمید (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین فرایند تبدیل مدیریت دانش و عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان.
- پژوهشنامه مدیریت اجرایی، ۸، ص. ۵۹-۷۶.
- ۲۰- رضائیان، علی (۱۳۹۰). *بررسی، مقایسه و رتبه‌بندی عوامل هوشمندی سازمان‌های دانش‌محور*. مطالعات کمی در مدیریت، سال دوم، شماره ۱(۴)، ص. ۱-۱۶.
- ۲۱- رستم‌لو، عباس و قربانی، بهزاد (۱۳۹۴). اهمیت مدیریت دانش و سازمان‌های آموزش‌محور در پویایی دانش جاری سازمان‌ها، اولین همایش ملی بهبود کسب‌وکار، کارآفرینی توسعه در بستر اقتصاد مقاومتی، زنجان، دانشکده فنی و حرفه‌ای الغدیر. ص. ۹۳۱-۹۲۲.
- ۲۲- رفعتی شالدهی، حسن؛ حسنی، رضا؛ به‌آذین، فرید و بنی‌طبا، علیرضا (۱۳۸۷). بررسی الگوی مدیریت دانش در یک مرکز تحقیقاتی نظامی. *مجله طب نظامی*، ۱۰(۳)، ص. ۲۳۷-۲۵۲.
- ۲۳- رفیع‌پور، فرامرز (۱۳۸۲). *تکنیک‌های خاص تحقیقی در علوم اجتماعی*. تهران: شرکت سهامی انتشار.
- ۲۴- رهنورد، فرح‌الله و محمدی، اصغر (۱۳۸۸). شناسایی عوامل کلیدی موفقیت سیستم مدیریت دانش در دانشکده‌ها و مراکز آموزش عالی تهران. *مدیریت فناوری اطلاعات*، ۱(۳)، ص. ۳۷-۵۲.
- ۲۵- زارع، فاطمه (۱۳۸۶). *بررسی جایگاه مدیریت دانش براساس نظریه نوناکا و رابطه آن با فرهنگ سازمانی*. بجنورد: واحد پژوهش‌های تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، ۱۱.
- ۲۶- شیروانی، علیرضا؛ صفدریان علی و علوی، آزاده (۱۳۸۸). میزان حاکمیت فرآیندهای مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. *مدیریت اطلاعات سلامت*، ۱(۶)، ص. ۷۵-۸۱.
- ۲۷- صادقی‌پور، ندا (۱۳۹۴). بررسی نحوه ترکیب و استقرار ساختارهای مبتنی بر دانش. *هفتمین کنفرانس ملی و اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت دانش*، تهران: موسسه اطلاع‌رسانی نفت، گاز و پتروشیمی. بازیابی از: https://www.civilica.com/Paper-IKMC-07IKMC353_07.html. تاریخ بازیابی: ۱۳۹۴/۴/۳.
- ۲۸- صادقی‌راد، محمد و افتخار، ناصرالدین (۱۳۹۵). سازوکارهای مدیریت موفق دانش در سازمان‌های پروژه‌محور. *سومین سمپوزیوم بین‌المللی علوم مدیریت با محوریت توسعه پایدار*. تهران: موسسه آموزشی عالی مهر اروند و مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار، بازیابی از: https://www.civilica.com/Paper-IMSYM03-IMSYM03_075.html. تاریخ بازیابی: ۱۳۹۵/۱/۲۳.
- ۲۹- صراف‌زاده، مریم (۱۳۸۴). کتابداران و مدیریت دانش: مروری بر متون موجود. *اطلاع‌شناسی*، شماره ۹ و ۱۰، ص. ۲۳-۳۶.
- ۳۰- طبرسا، غلامعلی و اورمزدی، نوشین (۱۳۸۷). تبیین و سنجش عوامل زمینه‌ای برای استقرار مدیریت دانش: مطالعه موردی در شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی ایران- منطقه تهران. *پیام مدیریت*، ۲۶، ص.

۶۹-۳

فناوری‌های نوین. پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم کتابداری و

اطلاع‌رسانی. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران.

۴۱- نجف‌بیگی، رضا؛ صراف‌زاده، اصغر و طاهری لاری، مسعود (۱۳۹۰).

طراحی الگوی زیرساختی مورد نیاز به منظور پیاده‌سازی مدیریت دانش

در سازمان. *پژوهشنامه مدیریت تحول*، شماره ۵، ص. ۱۴۸-۱۸۰.

42- Abdelhakim, N., & Abdeldayem, M. (2009). The Role of Chief Knowledge Officer in Higher Education Quality: A Case Study from University of Dubai. *European Journal of Scientific Research*, 35(4), 498-511 Retrieved August, 12, 2011.

43- Abdullah, R., Selamat, M. h., Jaafar, A., Abdullah, S., & Sura, S. (2008). An Empirical Study of Knowledge Management System Implementation In Public Higher Learning Institution. *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security*, 8(1), 281- 290. Retrieved August, 12, 2011.

44- Ajiferuke, I. (2003). Role of Information Professionals in Knowledge Management Programs: Empirical Evidence from Canada. *Informing Science Journal*, 6, 247-257.

45- Bhaskar, B., & Sengupta, K. (2007). Assessing Success Factors of Knowledge Management. Initiatives of Academic Institutions – A Case of an Indian Business School. *ELKM*, 5(3), 273-282. Retrieved April 12, 2012.

46- Conner, D.R., and Patterson, R.B. (1982). Building commitment to organizational change. *Training and development journal* 36 (4): 18-30.

47- Davenport, T.H., Prussic, L. (1998). *working knowledge: how organization manage what they know*”, president & Harvard college, pp. 126-147. [on-line] Available: [http://www. Tlinc. Com/article 71. Htm](http://www.Tlinc.Com/article 71.Htm) (accessed 27 may 2008).

48- Gottschalk, Patter (2005). *Strategic Knowledge Management Technology*. Hershey, PA: Idea Group Publishing.

49- Gupta, J. N. D., & S. K. Sharma (2004). *Creating Knowledge based Organizations*, Hershey, PA: Idea Group Publishing.

50- Holt, Daniel. (2000). The measurement of readiness for change: A review of instruments and suggestions for future research, Paper presented at the *Annual meeting of the Academy of Management*, Toronto, Canada.

51- Koenig, Michael E. D. (2001). *The Evolution of Knowledge Management. Knowledge management for the information professional*, Medford, New Jersey: Information Today, Inc., 23-36.

52- Loh, B., Tang, A. C., Menkhoff, T., Chay, Y., & Evers, H. (2003). Applying Knowledge Management in University Research. *Governing and Managing Knowledge in Asia*, 3, 1-28.

53- Maruta, Rikio (2014). The creation and management of organizational

۳۱- طبرسا، غلامعلی و نظری، امیر هوشنگ (۱۳۹۲). بررسی عوامل مؤثر بر ارتقای هوشمندی انسانی - ساختاری در سازمان‌های دانش‌بنیان.

پژوهش‌های مدیریت ایران، دوره هفدهم، شماره ۱، ص. ۱۱۱-۱۳۲.

۳۲- عالی مجیدآباد، فرهاد؛ عالی مجیدآباد، میلاد و عطایی، مهدی (۱۳۹۳). *بررسی ارتباط بین تفکر استراتژیک مدیران ارشد و موفقیت پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌های دانش‌بنیان*. کنفرانس آینده‌پژوهی مدیریت و توسعه (نخستین: ۱۳۹۳: شیراز).

۳۳- فتاحی، رحمت‌الله (۱۳۸۰). از اطلاعات به دانش: رویکردی نو به کارکردهای کتابخانه در عصر فناوری نوین. *مجموعه مقالات ششمین همایش کتابداران سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور*. تهران، دانشگاه تهران، ص. ۵۸-۳۹.

۳۴- فتح‌اللهی، بنفشه (۱۳۸۹). *امکان‌سنجی استقرار مدیریت دانش در دانشگاه اصفهان از دیدگاه مجریان طرح‌های پژوهشی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی. دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

۳۵- فضل‌ی، صفر و علیشاهی، آیدن (۱۳۹۱). بررسی اثر عوامل درون‌سازمانی بر عملکرد سازمان با در نظر گرفتن نقش مدیریت دانش. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، سال چهارم، شماره ۲، ص. ۷۳-۹۹.

۳۶- لگزبان، محمد؛ ملک‌زاده، غلامرضا و حسینی، زهرا (۱۳۹۲). طراحی و آزمون مدل سنجش میزان آمادگی سازمانی برای توسعه راهبردی سیستم‌های اطلاعاتی (مطالعه موردی یک دانشگاه دولتی). *فصلنامه علمی پژوهشی پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران*، ۲۹ (۱)، ص. ۶۱-۹۳.

۳۷- مددی، یگانه؛ مانیان، امیر و اصغری‌زاده، عزت‌الله (۱۳۸۹). بررسی نقش فناوری اطلاعات در اثربخشی سازمان‌های دانش‌محور (مطالعه موردی پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران). *مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران*. ۲-۴۱ (۴)، ص. ۴۱۳-۴۲۳.

۳۸- موسی‌خانی، محمد؛ اجلی قشلاجوقی، مهدی و صفوی میرمحل، رحیم (۱۳۸۹). ارائه مدلی برای سنجش میزان آمادگی سازمان‌ها در زمینه مدیریت دانش (مورد مطالعه: مرکز آمار ایران). *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ۱۴ (۶۶)، ص. ۲۲۱-۲۴۳.

۳۹- مولایی، سوران و هجرت، سوره (۱۳۹۳). *بررسی رابطه ابعاد مدیریت دانش شخصی و فرهنگ سازمانی کارآفرینانه در سازمان‌های دانش‌بنیان*. http://www.civilica.com/Paper-PIAUC01-PIAUC01_026.html1T

۴۰- مهدوی، محمد (۱۳۸۸). *طراحی الگوی سنجش آمادگی سازمانی برای سازمان دانش‌محور (مدیریت دانش) مورد کاوی مرکز توسعه*

- knowledge. *Knowledge- Based Systems*, Volume 67, Pages 26-34.
- 54- Mohamed Khalifa and Vanessa Liu (2003). Determinants of Successful Knowledge Management Programs. *Electronic Journal on Knowledge Management*, Volume 1 Issue 2, 103-112.
- 55- Mohayidin, M. G., Azirawani, N., Norfaryanti, Kamaruddin M. N., & Idawati, M. I. (2007). The Application of Knowledge Management in Enhancing the Performance of Malaysian Universities. *The Electronic Journal Of Knowledge Management*, 5(3), 301 - 312, Retrieved May 12, 2012
- 56- Nor Shahriza Abdul Karim, Mohamed Jalaldeen Mohamed Razi, Norshidah Mohamed (2011). Measuring employee readiness for knowledge management using intention to be involved with KM SECI processes. *Business Process Management Journal* Vol. 18, Issue: 5, pp.777 – 791.
- 57- Nordin, Norshidah.(2012). The influence of leadership behavior and organizational commitment on organizational readiness for change in a higher learning institution. *Asia Pacific Education Review*, Volume 13, Issue 2, pp 239-249. <https://doi.org/10.1108/14637151211270153>
- 58- Sarawanawong, J., Tuamsuk, K., Vongpraset, C., & Khiewyoo, J. (2009). Development of a Strategic Knowledge Management Model for Thai Universities, In: *Proceedings Of The Asia- Pacific Conference On Library & Information Education & Practice*. (pp. 288- 298) Retrieved March 12, 2012, from.
- 59- Sharma, P. (2004). *Knowledge Management*. New Delhi: APH Publishing Corpora.
- 60- Singeh, S. P. (2006). *SPECIAL LIBRARIES IN INDIA: SOME CURRENT TRENDS* Library Review, Vol. 55 Issue: 8, pp.520-530, <https://doi.org/10.1108/00242530610689365>
- 61- Tang, Shanhong (2005). Knowledge Management in libraries in the 21st century. *Library Administration and management*, no. 3, pp. 125-137.
- 62- Taylor, W.A., Wright, G.H. (2004). Organizational Readiness for Successful Knowledge Sharing: Challenges for Public Sector Managers. *Information Resources Management Journal*. Volume 17, Issue 2, Pages 22-37.
- 63- Thief, M. (2004). complexities and controversies in linking HRM with organizational outcomes. *Expert system with applications*, 35 (1-2): p. 150-160.
- 64- Wilbur, C.R. (1998). Spontaneous talk, linguistic capital, and diversity: Communication in knowledge based organization”, *Administration & society*, Beverly Hills, vol. 30, issue. 3.
- 65- Wróbel, P. (2007). Knowledge Management Challenge for Polish Universities. In *8th European Conference on Knowledge Management*. Dan Remenyi (edit). 6-7 September Barcelona, Spain. (pp. 114-118). UK: Academic Conferences.
- 66- Yeh, Y., M., C. (2005). The Implementation of Knowledge Management System in Taiwan’s Higher Education. *Journal of College Teaching & Learning*, 2. Retrieved August 12, 2010.

Organizational readiness in knowledge-based organizations

A Case Study in Libraries of research units affiliated to the Agricultural Research, Education and Extension Organization (AREEO)

Mojgan Taghi Khani^{1*}

Abbas Gilvari²

Fahimeh Babolhavaeji³

1- Master of Information Management, Razi Vaccine Research Institute, Research Organization, Education and Promotion of Agriculture, Karaj, Iran.

2- Associate professor of Agricultural Scientific Information and Documentation Center. Agricultural Research, Education and Extension Organization (AREEO), Tehran, Iran.

3- Associate Professor, Islamic Azad University, Research Branch, Faculty of Literature, Humanities and Social Sciences, Tehran, Iran.

Abstract

Purpose: The purpose of this research is to measure the readiness of libraries and information centers of research institutes and centers affiliated to the Agricultural Research, Education and Extension Organization (AREEO) to establish a knowledge-based organization.

Methodology: The method of this research is an analytical survey. 112 librarians working in libraries and information centers affiliated to institutes and research centers of the AREEO consists the Society of Research population. Data were collected by two researcher-made questionnaires. To assess the validity of the questionnaire, formal validity and reliability of Cronbach's alpha test were used.

Findings: The findings of this study showed that the average of components of organizational readiness in the research community is %73 and is in a favorable situation. Among the six components of organizational readiness, the component of "cultural readiness" with the abundance of (%86.24) 77 has the highest rank. Also, the findings of this study showed that the knowledge based level of the AREEO libraries were %67.7.

Results: According to the results of this study, the components of organizational readiness assessment and components of Knowledge-based organization have a positive and significant relationship in the research population.

Keywords: Organizational Readiness, Knowledge-Based Organization, Libraries and Information Science Centers, Knowledge Management, Agricultural Research, Education and Extension Organization (AREEO).

* Corresponding author: m.taghikhani@rvsri.ac.ir