

Organizational Repository Model with Emphasis on Driving Factors Using Meta-Synthesis Method (Case Study: National Company for Southern Oilfields)

Nikoo Baharzadeh¹ | Nader Naghshineh²  | Sepideh Fahimifar³ 

1. PhD Candidate, Department of Information Science and Knowledge Studies, Kish Campus, University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: baharzadeh.nikoo@ut.ac.ir
2. Corresponding Author, Associate Professor, Department of Information Science and Knowledge Studies, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: nnaghsh@ut.ac.ir
3. Assistant Professor, Department of Information Science and Knowledge Studies, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: sfahimifar@ut.ac.ir

Article Info

Article type:
Research Article

Article history:
Received: 30 February
2021
Received in revised form:
10 June 2021
Accepted: 19 June 2021

Keywords:
Model,
Organizational reservoir,
Southern oilfields,
Factors,
Developer

ABSTRACT

Objective: The present study aimed to design an organizational reservoir model in the National Company of Southern Oilfields with emphasis on identifying the driving factors using the meta-combined

Method: The first statistical population of the study was all written documents related to the organizational repository including 40 articles and works based on valid criteria from among 175 articles and works were selected and analyzed. The second statistical population included experts in the field of information technology, organizational repository, knowledge management, etc., who were eventually selected as 15 people and due to the conditions and limitations of the Corona pandemic, remotely compared to the presentation. Comments and suggestions were taken.

Findings: The results of data analysis showed that the variables of perception of plagiarism, attitude to plagiarism and personal harassment have a negative and significant effect on the rate of plagiarism of students. Also, the variable of academic jurisprudence has a positive and significant effect on the rate of plagiarism of students.

Cite this article: Baharzadeh, N., Naghshineh, N., & Fahimifar, S. (2021). Organizational repository model with emphasis on driving factors using meta-synthesis method (Case study: National Company for Southern Oilfields). *Academic Librarianship and Information Research*, 55 (2), 63-100. DOI: 10.22059/JLIB.2022.337772.1588

© The Author(s).

Publisher: University of Tehran

DOI: 10.22059/JLIB.2022.337772.1588



Academic Librarianship and Information Research, Vol, 55, No. 2, 2021, pp. 63-100.

مدل مخزن سازمانی با تأکید بر عوامل پیش برنده با استفاده از روش فراترکیب (مطالعه موردی: شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب)

نیکو بهارزاده | نادر نقشینه* | اسپیده فهیمی فر^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۱۲ تاریخ ویرایش: ۱۴۰۰/۳/۲۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۳/۲۹

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل مخزن سازمانی در شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب با تأکید بر شناسایی عوامل پیش برنده است.

روش: این پژوهش با استفاده از روش فراترکیب انجام شده است. جامعه آماری اول پژوهش کلیه اسناد مکتوب مربوط به مخزن سازمانی شامل ۴۰ مقاله و اثر بر مبنای معیارهای معتبر از بین ۱۷۵ مقاله و اثر انتخاب و تحلیل شد. جامعه آماری دوم شامل خبرگان حوزه فناوری اطلاعات، مخزن سازمانی، مدیریت دانش و... بودند که در نهایت ۱۵ نفر تعیین شدند.

یافته‌ها: با کاربرد مراحل هفتگانه فراترکیب، الگوی مفهومی در شش لایه مفهومی، مقوله‌ای و کدها به دست آمد. در هر یک از لایه‌ها مفاهیم و موضوعاتی گنجانده شد که در نهایت ۲۹ مقاله شناسایی شد. جهت اعتباریابی کیفی الگوی به دست آمده بر اساس نظرات خبرگان در قالب گروه‌های کانونی اخذ شد و الگوی مفهومی مورد تأیید خبرگان پژوهش قرار گرفت. با توجه به یافته‌های حاصل از اجرای فرایند فراترکیب در شناسایی ابعاد و مقوله‌های پیاده‌سازی مخزن سازمانی که می‌تواند مبنایی برای پژوهش‌های آتی در جهت نحوه پیاده‌سازی مخزن سازمانی در راستای سیاست‌های اجرایی برای مسئولان و تصمیم‌گیران در سازمان‌ها و نهادهای ذی‌نقش دولتی قرار گیرد در قالب الگویی مفهومی که به تأیید و توافق بالای خبرگان رسید، ارائه گردید.

کلیدواژه: مدل، مخزن سازمانی، مناطق نفت خیز جنوب، عوامل، پیش برنده

استناد: بهارزاده، نیکو؛ نقشینه، نادر، و اسپیده، فهیمی فر (۱۴۰۰). مدل مخزن سازمانی با تأکید بر عوامل پیش برنده با استفاده از روش فراترکیب (مطالعه موردی: شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب). *تحقیقات کتابداری و*

اطلاع‌رسانی دانشگاهی، ۵۵(۲)، ۶۳-۱۰۰. DOI: 10.22059/JLIB.2022.337772.1588

^۱ دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش‌شناسی، پردیس کیش، دانشگاه تهران. رایانامه: baharzadeh.nikoo@ut.ac.ir

^۲ نویسنده مسئول، دانشیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران. رایانامه: mnaghsh@ut.ac.ir

^۳ استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران. رایانامه: sfahimifar@ut.ac.ir

۱. مقدمه

صنایع و شرکت‌ها برای انجام مأموریت‌ها و دستیابی به اهداف خود، سالانه پروژه‌ها و فعالیت‌های متعددی انجام می‌دهند که هر یک حجم عظیمی از دانش فنی و اطلاعات در فرمت‌های گوناگون تولید می‌کنند. این دانش و منابع که جزو دارایی‌های گرانبها و و استراتژیک هر شرکت و صنعت به حساب می‌آیند و به زعم صاحب‌نظران جایگزین نهایی تولید، ثروت و سرمایه پولی هستند (تافلر^۱، ۱۹۹۰) و بر اثر استفاده، نه تنها از ارزش آن کاسته نمی‌شود، بلکه بر ارزش آن نیز افزوده می‌شود (گلایسر^۲، ۱۹۹۸). این منابع زمانی به مزیت رقابتی تبدیل می‌شوند و به سودآوری می‌رسند که با سیستمی یکپارچه مدیریت شوند چرا که در غیراین صورت نه تنها سودی خلق نمی‌کند بلکه زیان‌های هنگفتی را به صنایع تحمیل می‌کنند که ناشی از هزینه‌های دوباره کاری و اجرای مجدد پروژه‌هایی است که پیش‌تر انجام شده و جزئیات کامل آن در گزارش‌ها، مستندات، نقشه‌ها و در فرمت‌های گوناگون تولید شده ولی به دلیل عدم مدیریت یا مدیریت نامناسب در دسترس کارشناسان و تیم پروژه‌ها قرار ندارد. ایجاد مخزن سازمانی^۳ از جمله راه‌حلی‌هایی است که بسیاری از صنایع و شرکت‌های پیشرو مانند شل^۴، بریتیش پترولیوم^۵، شورون^۶ و ... برای غلبه بر چالش مربوط به ثبت اطلاعات و بهره‌برداری مناسب از آن استفاده می‌کنند (محمدرضایپسند، ۱۳۹۰).

در چهار سال گذشته، مخزن داده‌ها حاوی محتوای غیر از پایان‌نامه، رساله‌ها، پژوهش‌ها و ... به گزارش‌های فنی، تحلیلی، سازمانی، نقشه‌های فنی، نقشه‌های ساختمانی، اطلاعات پزشکی و ... گسترش یافته است. طبق تعریف کلی فورد^۷ (۲۰۰۲) از یک مخزن سازمانی، در سیر تحولاتی مخزن پژوهشی این مخزن به عنوان پرکاربردترین مخزن در سازمان تبدیل شد (زرواس و همکاران^۸، ۲۰۱۹؛ پرابتس و جنکینس^۹، ۲۰۰۶).

^۱ Toffler

^۲ Glaser

^۳ Data repositories

^۴ Schlumberger

^۵ British Petroleum

^۶ Chevron

^۷ Ford

^۸ Zervas et al.

^۹ Proberts & Jenkins

طبق تعریف لینچ (۲۰۱۳) یک مخزن سازمانی در واقع مجموعه‌ای از خدمات است که یک سازمان به اعضای جامعه خویش، جهت مدیریت و انتشار منابع دیجیتال ارائه می‌دهد که این منابع به وسیله سازمان و اعضای آن ایجاد شده‌اند؛ اما داکتر^۱ (۲۰۰۸) مخازن سازمانی را فناوری‌هایی برای مدیریت و اشتراک دانش در سازمان‌ها می‌داند که به گردآوری، ذخیره‌سازی، نگهداری، نمایه‌سازی و اشتراک سرمایه‌های فکری کارکنان می‌پردازند. در این تعریف مخازن سازمانی به عنوان ابزاری برای مدیریت دانش تلقی شده‌اند. مخزن سازمانی به عنوان راهی برای تسهیل و تسریع فرایندهای ثبت، انتقال، اشتراک و بهره‌برداری مناسب از اطلاعات و دانش درون سازمانی ایجاد شد. به این وسیله، تعدادی از پژوهشگران درباره این مخزن سازمانی به پژوهش‌های مختلفی پرداختند. بیورک^۲ (۲۰۰۵) در مدل ارتباطی پژوهشی خود، مخزن سازمانی را به عنوان یک تسهیل‌گر^۳ در سازمان معرفی می‌نماید، لیت و کاستا^۴ (۲۰۰۶) مخزن سازمانی را به عنوان ابزار مدیریت دانش معرفی می‌نمایند. هرنارد و همکاران^۵ (۲۰۰۴) مخزن سازمانی را به عنوان یک راه سبز به عنوان ارائه داده به صورت باز معرفی می‌کند. معمولاً محتوای ذخیره‌شده در یک مخزن سازمانی می‌تواند از طریق جستجوی متفاوت بازیابی شده و یافته شود و جستجوی کلمه یکی از راهبردهای تعامل متفاوت برای کشف اسناد و موارد موجود در این مخازن است (بریتو و همکاران، ۲۰۱۹).

شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب به عنوان بزرگ‌ترین شرکت تابع شرکت ملی نفت ایران با ۴۵ میدان و ۶۵ مخزن هیدروکربوری بزرگ و کوچک در گستره‌ای افزون بر ۴۰۰ هزار کیلومتر مربع از استان بوشهر تا شمال خوزستان، حدود ۸۰ درصد نفت خام و ۱۶ درصد گاز کشور را تولید می‌نماید. این شرکت دارای سبد پروژه گسترده در داخل کشور است و با توجه به اهتمام این سازمان بالادستی یعنی شرکت ملی نفت در امر انتقال دانش فنی که به طور مؤکد در اسناد بالادستی به آن اشاره شده است، این شرکت را مصمم به در نظر گرفتن فعالیت‌های دانشی و استقرار مخزن سازمانی از بدو تشکیل نمود. پیشینه توسعه فعالیت‌های ایجاد مخزن سازمانی نشان می‌دهد که این شرکت از سال ۱۳۷۹ تاکنون از لحاظ انتقال دانشی سیر تحولاتی به صورت نمودار شکل ۱ را داشته است:

¹ Lynch

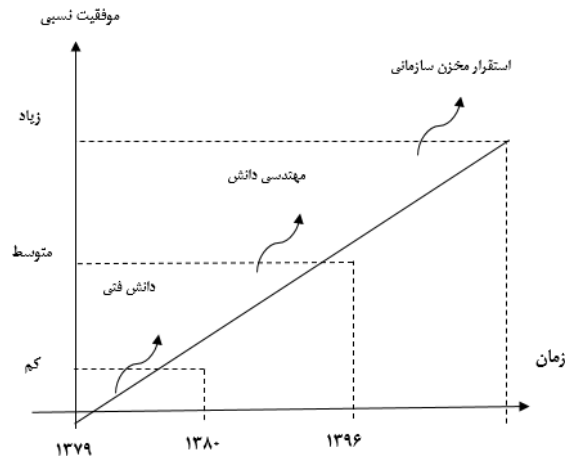
² Ductar

³ Biyork

⁴ Facilitator

⁵ Lite & Kasta

⁶ Hernard et al.



شکل ۱. سیر تحولاتی مدیریت دانش در شرکت ملی نفت خیز جنوب

با توجه به شکل ۱، از سال ۱۳۷۹ این سازمان، مبادرت به استقرار بانک اطلاعاتی پروژه اعم از مستندات فنی و مهندسی، کیفی، کنترل پروژه و... و ایجاد سطح دسترسی به مدیران ارشد و کارشناسان، متناسب با جایگاه و نوع تخصص آنها نمود و این مستندات را به منظور ممیزی جهت اخذ استانداردها و گواهینامه‌های بین‌المللی، گزارش به مدیران در رده‌های بالای مسئولیتی در درون سازمان شرکت ملی نفت و شرکت ملی نفت خیز جنوب بهره‌برداری می‌نمود. با توجه به سپری شدن ۱۲ سال از اتخاذ رویکرد دانش فنی، معایبی متوجه سازمان در امر انتقال دانش فنی به وجود آمد که شامل موارد ذیل بود:

- فقدان رویکرد یکپارچه در بین مدیران و کارکنان به منظور خلق، ثبت، تسهیم، انتقال، ذخیره و به کارگیری دانش در قالب مخزن سازمانی در سطح ستاد مرکزی، شرکت‌ها و کارگاه‌ها؛
- عدم توجه به سوابق و تجربیات قبلی درون و برون سازمانی در خصوص روش‌های اجرایی و فنی که مکتوب می‌گردید؛
- توجه صرف به به دانش فنی پروژه‌ها و عدم توجه به دانش و پژوهش‌های کارکنان فعال در کارگاه‌ها؛
- عدم ثبت دانش حاصل از اجرای پروژه از ابتدا، در حین اجرا و اختتام پروژه؛
- فقدان متولی دانشی در ساختار رسمی سازمان به ویژه در رده‌های پایین‌دستی اعم از شرکت‌ها و کارگاه‌ها.

- عدم ارتباط مناسب یکپارچه بین حوزه‌های دانشی، ذی‌نفعان، فرایندهای دانشی، ساختار سازمانی و مدیریت دانش سازمانی و فرایندهای مرتبط مانند فرایندهای منابع انسانی، مالی، و قراردادها؛

- عدم همسویی استراتژی مدیریت دانش با استراتژی‌های سازمان؛
- جزیره‌ای و مستقل بودن واحد مدیریت دانش در ساختار سازمانی؛
- عدم نفوذ رویکرد دانشی در بین مدیران ارشد سازمان؛ و
- عدم نفوذ مدیریت دانش بین لایه‌های خرد و کلان سازمان.

علی‌رغم اهمیت کلیدی مدیریت یکپارچه اطلاعات و دانش فنی این صنعت و ضرورت توجه به ایجاد مخزن سازمانی که بتوان اطلاعات را در آن به صورت یک کاسه و منسجم مدیریت و در دسترس قرار داد، به دلیل متفاوت بودن ماهیت اطلاعات و شرایط حاکم بر صنعت نفت کشور، چگونگی ایجاد چنین مخزنی ابعاد و مؤلفه‌های ویژه خود را می‌طلبد که شناسایی و فهم این شرایط و ابعاد و مؤلفه‌ها و ارائه مدلی که متناسب با شرایط و ویژگی‌های خاص صنعت نفت باشد نیازمند مطالعه‌ای عمیق و ساخت یافته است. چرا که اغلب مطالعات پیشین با موضوع مخزن سازمانی و مدیریت دانش تمرکزشان بر بافت آموزش عالی و غیرصنعتی بوده و روی اسناد، مقالات، انتشارات اساتید متمرکز شده‌اند تا دانش و اطلاعات فنی صنایع و سازمان‌ها (بناری و فرج پهلوی، ۱۳۹۷؛ داستانی، ۱۳۹۷؛ رشیدی و عباسپور، ۱۳۹۷؛ شفیع، ۱۳۹۳؛ مقدم‌راد، ۱۳۹۷؛ زاهدی، ۱۳۹۴؛ نوری میسا و حسن زاده، ۱۳۹۴؛ زاهدی نوقابی، ۱۳۸۹؛ لیائو و جنونی، ۲۰۱۷؛ لی و همکاران، ۲۰۱۵؛ کیریاکی و همکاران، ۲۰۱۳؛ آرتسچ و ابراین، ۲۰۱۲؛ پولترونیری و همکاران، ۲۰۱۰؛ آبریزه، نوریداواتی و کیرا، ۲۰۱۰؛ یاکل و همکاران، ۲۰۰۹؛ پالمر، تفتاو و نیوتون، ۲۰۰۸).

با وجود برجسته‌سازی اهمیت مخازن سازمانی در بافت صنایع (لی و همکاران، ۲۰۱۵؛ پولترونیری و همکاران، ۲۰۱۰ و پالمر و همکاران، ۲۰۰۸)، پژوهشی که بتواند دانش مورد نیاز برای ایجاد چنین مخزنی را در اختیار ذی‌نفعان (مناطق نفت خیز جنوب) قرار دهد انجام نشده است. با توجه به تفاوتی که در ماهیت اطلاعات و چرخه دانش در بافت صنعت (در مقایسه با بافت دانشگاهی یا غیرصنعتی) و در نتیجه ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت این اطلاعات وجود دارد، این مقاله قصد دارد تا با رویکردی کیفی و با روش موردپژوهی اکتشافی به بررسی و شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های موردنیاز برای ایجاد مخزن سازمانی در صنعت نفت و با تمرکز ویژه بر تجربه کارشناسان و مدیران شرکت ملی مناطق نفت خیز

¹ Kyriaki

² Arlitsch & OBrien

³ Palmer, Teffeu & Newton

⁴ Abrizah, Noorhidawati & Kira

⁵ Yakel

⁶ Palmer, Teffeu & Newton

جنوب مبادرت ورزد و مدلی بومی (با در نظر گرفتن شرایط و فرایند تولید و جریان دانش در این شرکت) برای ایجاد چنین مخزنی ارائه نماید. با توجه به موارد پیش گفته، پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی مخزن سازمانی در شرکت ملی نفت خیز جنوب انجام شده و به دنبال پاسخ به سؤال‌های زیر است:

- الگوی مخزن سازمانی در شرکت ملی نفت خیز جنوب بر مبنای مقالات و پژوهش‌های مرتبط چگونه است؟

- اعتبارسنجی و میزان توافق خبرگان حوزه‌ی مخزن سازمانی و مدیریت دانش با الگو تدوین شده چه میزان است؟

۲. اهداف پژوهش

پژوهش حاضر به دنبال دستیابی به اهداف ذیل است:

- طراحی الگوی مخزن سازمانی در شرکت ملی نفت خیز جنوب بر مبنای مقالات و پژوهش‌های مرتبط؛

- اعتبارسنجی و میزان توافق خبرگان حوزه‌ی مخزن سازمانی و مدیریت دانش با الگوی تدوین شده؛

- ارائه راهکارها و پیشنهادها در راستای پیاده‌سازی مخزن سازمانی در شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب.

۳. پیشینه پژوهش

در زمینه‌ی مخازن سازمانی، پژوهش‌های بسیار کمی در داخل و خارج کشور در حوزه‌ی پیاده‌سازی مخازن سازمان در سازمان‌ها صورت گرفته است؛ اما به طور کلی تمامی تحقیقات مرتبط را می‌توان در چهار دسته شامل موارد ذیل تقسیم‌بندی کرد:

۱. طراحی؛

۲. مطالعات همبستگی؛

۳. توسعه مفاهیم مخازن سازمانی؛ و

۴. مطالعات کیفی.

در جداولی که در ادامه می‌آید در مروری نظام‌مند بر این تحقیقات به تفکیک دسته‌های بالا، به مواردی همچون بستر انجام پژوهش، نتایج، روش پژوهش، ابعاد و مؤلفه‌های استخراجی، سال انجام پژوهش و مؤلف آن اشاره شده است.

۱. طراحی: در این دسته از تحقیقات به ارائه راهبردهایی که از طریق روش‌های مختلف تحقیق به دست آمده‌اند، برای طراحی مخازن سازمانی پرداخته شده است.

جدول ۱. پیشینه تحقیقات با رویکرد طراحی مدل

ردیف	پژوهشگر	عنوان پژوهش	روش پژوهش	ابعاد و مؤلفه‌های استخراجی
۱	پریرخ و نوقابی (۱۳۹۰)	بررسی مخزن سازمانی دانشگاه فردوسی مشهد و سنجش میزان همخوانی آن با معیارهای تخصصی	ارائه مدل	۱- تولید دانش
				۲- چشم‌اندازها و سیاست‌ها
				۳- خط‌مشی
				۴- مستندات
				۵- مدیریت
				۶- سیستم
				۷- نرم افزار
۲	نوری و حسن‌زده (۱۳۹۴)	تعیین عناصر تشکیل‌دهنده مخزن دانش سازمانی در دانشگاه‌های کشور و ارائه یک چارچوب مفهومی	ارائه چارچوب	۱- محتوا
				۲- ساختار
				۳- مسائل حقوقی
				۴- خط‌مشی‌ها
				۵- سطح دسترسی
				۶- محدودیت‌ها
				۷- بیانیه‌کی‌رایت
۳	پولترنیری و همکاران (۲۰۱۰)	راه‌اندازی یک مخزن سازمانی در مؤسسه ملی سلامت ایتالیا	ارایه مدل	۱- محدودیت
				۲- دسترسی آزاد
				۳- مبتنی بر وب
۴	پین‌فیلد و همکاران (۲۰۰۲)	راه‌اندازی یک آرشیو سازمانی ای.پرینت	مبتنی بر سیاهه واریسی	۱- انواع مدارک
				۲- نگهداری
				۳- ارسال‌ها
				۴- فراداده‌ها
۵	پالمر و همکاران (۲۰۰۸)	شناسایی عوامل موفقیت در ایجاد مخزن سازمان	چارچوب نظری	۱- وب‌سایت مخزن
				۲- راهبردهای همکاری درون سازمانی
				۳- همکاری برون سازمانی
				۴- مدیریت سرمایه‌های فکری
				۵- نقش کتابداران
				۶- وظایف تیم پروژه
۶	یاکل و همکاران (۲۰۰۹)	بررسی عوامل موفقیت مخازن سازمانی	تطبیقی	۱- عوامل درونی
				۲- عوامل بیرونی
				۳- خط‌مشی‌ها
				۴- منابع

نوری و حسن‌زاده (۱۳۹۴) در تحقیق خود به ارائه چارچوبی جهت ایجاد مخزن سازمانی در دانشگاه‌های کشور پرداخته است. آنها در تحقیق خود به چگونگی ایجاد یک مخزن سازمانی پرداختند و تنها مسائلی که پیرامون ایجاد یک مخزن سازمانی وجود دارد را شرح دادند. چهار مخزن سازمانی مربوط به کالج سلطنتی لندن، دانشگاه علوم و فناوری هنگ کنگ، مدرسه بازرگانی آی سی اف ای آی و دانشگاه پردو به عنوان نمونه بررسی شدند. با توجه به اطلاعات به دست آمده از نمونه‌ها، هر یک از عناصر مربوط به مخزن سازمانی مورد بررسی قرار گرفتند و محدوده مربوط به هر کدام مشخص شد. در نهایت ارتباط بین هر یک از این عناصر به وسیله یک نمودار نشان داده شد. پولترینیری و همکاران (۲۰۱۰) در تحقیق خود به راه‌اندازی یک مخزن سازمانی در مؤسسه ملی سلامت ایتالیا پرداختند. هدف نگارش این تحقیق، شرح تجارب انتشار و توزیع مواد پژوهشی در مؤسسه آی اس ایتالیا در بخش زیست پزشکی بوده است. برای انجام این پژوهش یک پرسشنامه برای اعضای آی.اس.اس فرستاده شد تا نظر پدیدآوران آثار در مورد مخزن سازمانی و طرح دسترسی آزاد پرسیده شود. با توجه به موقعیت پدیدآوران، اکثر آنها پژوهشگر، پژوهشگر ارشد و مدیران پژوهشی بودند.

شصت و دو درصد این افراد عنوان کردند که با جنبش دسترسی آزاد آشنایی دارند؛ ۴۰ درصد ذکر کردند که منابع خود را به صورت آزاد روی وب قرار می‌دهد، ۹۷ درصد افراد گفتند که نسخه منتشر شده آثار خود را به مخزن سازمانی ارسال خواهند کرد؛ ۵۴ درصد افراد در صورتی که یک خط‌مشی از قبل تعریف شده تهیه گردد، با ارسال منابع خود به گنجینه موافق بودند؛ ۴۹ درصد از افراد خاطر نشان کردند که آثار علمی خود را بدون اعمال هیچ گونه محدودیت دسترسی یا محدودیت استفاده ارسال خواهند کرد.

یاکل و همکاران (۲۰۰۹) بررسی عوامل موفقیت مخازن سازمانی پرداختند. آنها با استفاده از مطالعه تطبیقی (مقایسه‌ای) و براساس مستندات، خط‌مشی‌ها و دیگر منابع مرتبط مخازن سازمانی پنج دانشگاه پژوهشی را مورد بررسی قرار دادند و عوامل موفقیت این مخازن را به دو دسته درونی و بیرونی تقسیم کردند. به این منظور با افراد مشارکت‌کننده در مخزن سازمانی هر دانشگاه (مدیر مخزن سازمانی، کتابدار دانشگاه، مسئولان و مدیران کتابخانه‌ها و کارکنان فناوری اطلاعات) مصاحبه انجام شد. تحلیل‌ها بر پایه مصاحبه‌هایی که ضبط و پیاده شده بودند، به همراه تحلیل محتوای منابع نوشته شده درباره مخزن سازمانی انجام گرفت. آنها عوامل درونی برای موفقیت را شامل گردآوری محتوا و خدمات ارائه شده به وسیله مخزن سازمانی دانستند. در گردآوری محتوا، ساخت صفحات خاص اعضای

هیئت علمی، مذاکره با ناشران برای گردآوری آثار این افراد و متقاعد کردن پژوهشگران کلیدی برای شرکت در مخزن سازمانی از مهمترین عوامل بودند. در زمینه خدمات نیز می‌توان به مواردی چون افزایش بازیابی تمام متن، نگهداری طولانی‌مدت، استفاده زیاد و بهبود رتبه مقاله اشاره کرد. از عوامل بیرونی نیز می‌توان به نقش کتابخانه در ارتباط علمی در فضای دانشگاه و قرار گرفتن کتابداران و کتابخانه در جریان ارتباط علمی نام برد.

پالمر و همکاران (۲۰۰۸) در مقاله دیگری با عنوان شناسایی عوامل موفقیت در ایجاد مخزن سازمان سی.آی.سی هدف اصلی از انجام پژوهش، آگاهی در مورد موفقیت‌ها و مشکلات پیش روی ایجاد مخزن سازمانی بوده که در این مقاله سه مخزن سازمانی با روش مطالعه مورد بررسی شدند. برای گردآوری اطلاعات از مشاهده وب سایت مخزن و مصاحبه با مجریان پروژه استفاده شد. در آخر راهبردهای مربوط به هر مخزن، مشخص شد که این راهبردها شامل: راهبردهای مربوط به مشکلات، راهبردهای همکاری‌های درون سازمانی و برون سازمانی، راهبردهای مدیریت سرمایه‌های فکری، نقش کتابداران، وظایف تیم پروژه، دیدگاه اعضای هیئت علمی، چالش‌های فرایند ایجاد پروژه و ... بوده است. پین‌فیلد و همکاران (۲۰۰۲) در مقاله خود به بررسی نحوه راه‌اندازی یک آرشیو سازمانی ای.پرینت در مورد پروژه آزمایشی ای.پرینت در دانشگاه‌های ادینبورگ و ناتینگهام بحث کرده‌اند. بحث روی انواع مدارک، نگهداری، ارسال‌ها و فراداده‌ها متمرکز شده است. همچنین در مورد هزینه‌های توسعه مخزن سازمانی اطلاعاتی فراهم شده است.

۲. مطالعات همبستگی: در این دسته از پژوهش‌ها رابطه مخازن سازمانی و هم‌تغییری که آن به عنوان یک متغیر با متغیری دیگر مورد بررسی قرار گرفته است.

بناری و فرج‌پهلوی (۱۳۹۷) به شناسایی وضعیت استفاده اعضای هیئت علمی از مخزن دانش پژوهشی در دانشگاه شهید چمران اهواز به عنوان بخشی از مخزن دانش سازمانی این دانشگاه، شناسایی مشکلات این سامانه و ارائه راهکار برای ارتقای آن است. نتایج تحقیق نشان داد که اعضای هیئت علمی نگرش کم و بیش مثبتی نسبت به سامانه موجود و واگذاری آثار خود به آن دارند و وجود چنین سامانه‌ای را مفید و ضروری می‌دانند. علی‌رغم اذعان به وجود مشکلات، تقریباً همه اعضا از سامانه استفاده می‌کنند، ولی باید در نظر داشت که با افزایش آشنایی اعضا با سامانه، میزان مشارکت آنان نیز افزایش خواهد یافت. بنابراین، نیاز به اطلاع‌رسانی پیرامون سامانه و برگزاری کارگاه‌های آموزشی دوره‌ای و منظم و با کیفیت احساس می‌شود. توجه به مشکلات سامانه و راهکارهای ارائه شده توسط کاربران برای بهبود

وضعیت آن به ارتقا و پیشرفت مخزن دانش پژوهشی این دانشگاه کمک می‌کند. با بهبود هرچه بیشتر این سامانه می‌توان امیدوار بود که بخش مهمی از زیرساخت لازم برای پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان مورد مطالعه فراهم شود.

پریخ و زاهدی (۱۳۹۰) در پژوهش خود به شناسایی ویژگی‌های یک مخزن سازمانی و بررسی میزان همخوانی وضعیت کنونی مخزن سازمانی در سازمان مورد مطالعه با آن ویژگی‌ها پرداخته است. پژوهشگران برای اینکه بتوانند از همه جنبه‌ها، اطلاعاتی در رابطه با موضوع مورد پژوهش به دست آورند، در گردآوری اطلاعات از چند دیدگاه، یعنی سازمان و سیستم و کاربران، اطلاعاتی دریافت کردند. مشخصات یک مخزن سازمانی مطلوب به شش گروه و یا معیار دسته‌بندی شدند. این دسته‌بندی زیرساخت ابزارهای گردآوری اطلاعات و نیز ساختار تحلیل اطلاعات به دست آمده را تشکیل داد. نتایج نشان داد که در مورد خط‌مشی‌ها و مستندات و استفاده از سیستم، ضروریست در مخزن سازمانی دانشگاه به بازنگری و تغییر پرداخته شود. از نظر مدیریت/ اداره، "سیماد" در وضعیت متوسط و در رابطه با چشم‌اندازها و سیاست‌ها و ویژگی‌های فنی، وضعیت مناسبی دارد. نتیجه آزمون فرضیه پژوهش نشان داد که در مقایسه با معیارهای یک مخزن سازمانی مطلوب، به‌طور تقریبی، ویژگی‌های مخزن سازمانی را در سازمان مورد مطالعه در حد متوسط قرار دارد.

جدول ۲. پیشینه تحقیقات با رویکرد مطالعات همبستگی

ردیف	پژوهشگر	عنوان پژوهش	روش پژوهش	ابعاد و مؤلفه‌های استخراجی
۱	رشیدی و عباس‌پور (۱۳۹۶)	مقایسه منابع مخازن سازمانی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور از لحاظ نمایه‌پذیری و دسترسی‌پذیری در موتور جستجوی گوگل	آزمون مجذور خی	۱- میزان نمایه‌پذیری ۲- نحوه دسترسی‌پذیری ۳- فراهم‌آوری از طریق سپاره ۴- فراهم‌آوری از طریق سپاره یادسترس محدود ۵- فراهم‌آوری از طریق سایت ناشر یا پایگاه اطلاعاتی ۶- فراهم‌آوری از طریق سایت ناشر یا پایگاه اطلاعاتی با دسترس محدود ۷- تعداد منابع
۲	سیدین و جلالی (۱۳۹۱)	بررسی میزان قابل اعتماد بودن مخازن سازمانی دیجیتال مبتنی بر دسترسی آزاد	همبستگی	۱- مخازن سازمانی دیجیتال ۲- انجمن‌های علمی ۳- دسترسی آزاد ۴- قابل اعتماد بودن مخازن سازمانی
	بیهات (۲۰۰۹)		همبستگی	۱- تعداد اسناد

۲- سطح دسترسی آزاد		بررسی میزان نمایه شدن منابع مخازن سازمانی با توجه به دسترسی آزاد		۳
۳- نحوه نمایه‌سازی				
نرخ نمایه‌سازی	همبستگی	بررسی تأثیر عناصر انتقال فراداده در مخازن سازمانی	آرلیچ و ابرین (۲۰۱۲)	۴
آسانی حرکت خزشگرها				
موتور جستجو				
میزان ابر داده				
ابرداده‌های دیجی نول	ارائه آمار	بررسی موجودیت و دسترسی‌پذیری منابع مخازن سازمانی	لی و همکاران (۲۰۱۵)	۵
میزان دسترسی به متن کامل				
تعداد کلیک‌ها (آسانی سیستم)				
چشم‌انداز	همبستگی	شناسایی ویژگی‌های یک مخزن سازمانی و بررسی میزان همخوانی وضعیت کنونی مخزن سازمانی	پریخ و زاهدی (۱۳۹۰)	۶
سیاست				
اهداف فنی				
دانش	توصیفی - پیمایشی	بررسی نگرش اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز درباره مخزن دانش سازمانی این دانشگاه	بناری و فرج پهلوی (۱۳۹۷)	۷
مدیریت دانش				
مخزن دانش پژوهشی				

رشیدی و عباس‌پور (۱۳۹۶) در مقاله خود به مقایسه منابع مخازن سازمانی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور از لحاظ نمایه‌پذیری و دسترسی‌پذیری در موتور جستجوی گوگل پرداختند. آنها بیان داشتند که دسترسی به منابع مخازن سازمانی از طریق موتورهای جستجو مهم است. بنابراین در تحقیق خود با توجه به اهمیت دسترسی به منابع، نمایه‌پذیری و دسترسی‌پذیری منابع مخازن سازمانی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور در موتور جستجوی گوگل مورد مقایسه قرار گرفتند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که نمایه‌پذیری منابع بر روی موتور جستجوی گوگل، دسترسی‌پذیری آن را تضمین نمی‌کند.

لی و همکاران (۲۰۱۵) در تحقیق خود بر روی موجود بودن و دسترسی‌پذیری منابع مخزن سازمانی دیجی تول کامنز در موتورهای گوگل و گوگل اسکالر پژوهش انجام دادند. یافته‌های این پژوهش نشان داد در ۸۵/۳ درصد موارد گوگل و گوگل اسکالر به ابر داده‌های دیجی نول پیوند داده‌اند و دسترسی به متن کامل ۹۶ درصد منابع را فراهم آورده‌اند. برای دسترسی به ابر داده یا متن کامل به بیش از سه کلیک نیاز نبود.

آرلین و ابرین (۲۰۱۲) عناصر انتقال فراداده در مخازن سازمانی را مورد آزمایش قرار دادند. یافته‌های این تحقیق نشان داد مخازن سازمانی که از ابر داده پیشنهادی گوگل اسکالر استفاده کردند و آنها را در تگک اچ تی ام ال بیان کردند نرخ نمایه‌سازی بیشتر دارند. همچنین آسانی حرکت خزشگرهای موتور جستجو در مخازن سازمانی، عامل تعیین‌کننده‌ای برای نمایه‌سازی است.

بیهات (۲۰۰۹) در پژوهش خود به بررسی میزان مایه شدن منابع مخازن سازمانی دسترسی آزاد رشته علوم کامپیوتر و فناوری اطلاعات در ۸ موتور جستجو متداول و شناخته شده پرداختند. یافته‌های این تحقیق نشان داد که هیچ کدام از مخازن سازمانی در موتور جستجوها به طور کامل دیده نشدند و دامنه‌نمایی آنها از ۴ درصد تا ۹۲ درصد متغیر است.

۳. توسعه مفاهیم مخازن سازمانی: در این دسته از پژوهش‌ها رابطه مخازن سازمانی و هم‌تغییری که آن به عنوان یک متغیر با متغیری دیگر مورد بررسی قرار گرفته است.

کمال (۲۰۱۹) در تحقیق خود به بررسی روش‌های توسعه انبار داده می‌پردازد. در روش داده‌محور برای توسعه انبار داده ابتدا انبار داده ایجاد می‌شود و سپس بر روی نحوه استفاده از داده‌ها تمرکز می‌شود و در روش کارکردمحور ابتدا بر نحوه چگونگی استفاده از داده‌ها تمرکز می‌شود و سپس مخزن داده توسعه می‌یابد.

جدول ۳. پیشینه تحقیقات با رویکرد توسعه مفاهیم مخازن سازمانی

ردیف	پژوهشگر	عنوان پژوهش	روش پژوهش	ابعاد و مؤلفه‌های استخراجی
۱	ژیانگ ما (۲۰۱۸)	مخزن داده	گردآوری	ارزش افزوده
				مدیریت داده
				دیجیتالی شدن داده‌ها
				ذخیره کاتالوگ سازمانی
۲	داستانی (۱۳۹۷)	به کارگیری مخازن سازمانی راهبردی برای ارتقای علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور	گردآوری	سطح دانایی
				مصرف اطلاعات
				گسترش دانایی
				دسترسی سریع
				ابزارهای نوین نشر علمی
۳	زاهدی و زره‌ساز (۱۳۸۹)	نقش و جایگاه مخازن سازمانی در اشاعه و دسترس‌پذیر کردن اطلاعات در جامعه علمی	گردآوری	دسترس‌پذیر کردن اطلاعات
				نرم‌افزار
				کتابخانه‌ها
				کتابداران
۴	کلاتری و خوشه‌مهر (۱۳۹۷)	شناسایی و اولویت‌بندی چالش‌های اشتراک‌گذاری داده و اطلاعات مکانی	گردآوری	پرتال مکانی
				فرداده (ابرداده)
				عدم هماهنگی
				اشتراک‌گذاری داده
				اطلاعات مکانی

ساختار سلسله‌مرانی	گردآوری	بافت سازمانی در مخازن سازمانی در دانشگاه‌های فدرال	بریتو و همکاران (۲۰۱۸)	۵
تمرکززدایی				
توسعه ساختاری				
بافت سازمانی				
روش داده‌محور	مقایسه تطبیقی	بررسی مزایای انبارداده	کمال (۲۰۱۹)	۶
روش کارکردمحور				
وب	توسعه تکوینی	بررسی چستی مخزن سازمانی	اسمارت (۲۰۱۹)	۷
موتور جستجو				
مشارکت				

اسمارت (۲۰۱۹) در مقاله خود به ارائه جریان اطلاعات در مخزن داده در سازمان‌ها می‌پردازد. در این مقاله، جریان اطلاعات از هر دو روش محدود و منبع باز برای به دست آوردن و ایجاد فراداده تحقیق و دسترسی به پژوهشگران سازمان برای سهولت و سرعت دسترسی و استناد به کار خود استفاده می‌کند.

ژیانگ ما (۲۰۱۸) در تحقیق خود با اشاره به این که مخازن داده مجموعه داده‌ها را ذخیره کرده و دسترسی به کاربران را فراهم می‌کنند به ارائه مفاهیم مرتبط با محتوای ذخیره شده و استفاده شده توسط مخازن داده دیجیتالی شامل دیجیتالی شدن داده‌های دیجیتالی، مجموعه داده‌های دیجیتالی و کاتالوگ سازمانی پرداخته است. استانداردهای الگوی متاداده و شناسه‌های قابلیت حفظ بلند مدت داده‌های تحقیق و همچنین واسط‌های قابل دسترسی ماشین بین مخازن داده‌ای مختلف را فراهم می‌سازند. همچنین پژوهشگر به ارائه مفاهیمی در رابطه با مدیریت داده که یک موضوع گسترده است پرداخت.

بریتو و همکاران (۲۰۱۸) در مقاله خود به ارائه نحوه انتشار تولید فکری توسط دانشگاه‌ها در قالب مخازن سازمانی می‌پردازد. همچنین به تجزیه و تحلیل اشکال مختلف مورد استفاده در مخازن سازمانی در سازمان‌های اشاره می‌کند. نتایج نشان داد که اغلب مخازن مبتنی بر ساختار سلسله‌مراتبی ترتیب داده شده است.

داستانی (۱۳۹۷) در مقاله خود به نحوه به کارگیری مخازن سازمانی راهبردی برای ارتقای علمی دانشگاه‌های کشور پرداخت. در این مقاله، پژوهشگر دانایی را به عنوان یکی از محورهای شاخص‌های اصلی پیشرفت و تعالی هر جامعه می‌داند. سنجش سطح دانایی به میزان تولید و مصرف اطلاعات و گسترش دانایی به دسترسی سریع و آسان به منابع علمی موثق وابسته است. منبع اصلی تولید اطلاعات و دانش جدید در واقع حاصل فعالیت‌های پژوهشی است که انجام می‌گیرد. در این تحقیق پژوهشگر،

مخازن سازمانی را به عنوان یکی از ابزارها و ابزارهای نوین نشر علمی معرفی می‌کند. با گسترش و توسعه این منابع و عرضه آنها از طریق شبکه جهانی اینترنت و نمایه شدن محتوای آنها در موتورهای جستجو، امکان دیده شدن، بازیابی و استفاده شدن مدارک و محتوای مخازن سازمانی افزایش می‌یابد و همین امر سبب افزایش ضریب نفوذ و تأثیر و همچنین بالاتر رفتن اعتبار سازمان در محیط خارج سازمانی می‌گردد. مخازن سازمانی سیستم‌های آرشیو آنلاین هستند که توسط دانشگاه‌ها و مؤسسات تحقیقاتی ارائه شده‌اند تا بتوانند انواع تحقیقات علمی پژوهشگران، از جمله پژوهشگران، استادان و دانشجویان را ذخیره، انتشار و حفظ نمایند. محتوای ذخیره شده مخازن سازمانی آموزش عالی شامل پایان‌نامه‌ها، مقالات مجلات، مقالات همایش و سایر مقالات علمی است. نتایج تحقیق نشان داد که مخازن سازمانی یک کانال مهم برای ایجاد دسترسی آزاد منابع دانشگاهی ایجاد می‌کنند و مخازن سازمانی همچنین به عنوان کتابخانه‌های دیجیتال مورد نیاز پژوهشگران در جستجوی منابع برای کمک به جامعه علمی در توسعه دانش خود عمل می‌کنند. مخازن سازمانی به طور گسترده‌ای توسط بسیاری از مؤسسات دانشگاهی برای برقراری ارتباط و حفظ این دانش استفاده شده است. مخازن سازمانی در چند سال گذشته بسیار مورد توجه بوده‌اند.

زاهدی و زره‌ساز (۱۳۸۹) در مقاله خود پس از ارائه توضیحی کوتاه راجع به جنبش دسترسی آزاد و معرفی منابع آن، مخزن سازمانی را به عنوان ابزاری نوین و کارآمد در دسترس‌پذیر کردن اطلاعات سازمانی تعریف می‌نماید. افزون بر آن، مطالبی نیز درباره ویژگی‌ها، فلسفه وجودی، محتوا، مزایا و چالش‌های مخازن سازمانی ارائه نمود و به ارائه شاخص‌ترین نرم افزارهای منبع باز مورد نیاز جهت ایجاد مخازن سازمانی معرفی نمودند و در پایان به نقش کتابخانه‌ها و کتابداران به عنوان متولیان گردآوری و دسترس‌پذیر ساختن اطلاعات سازمانی در ایجاد و ترغیب استفاده از این نوع منابع پرداختند.

اسکویی و خوشه‌مهر (۱۳۹۷) در مقاله خود به ارائه راهکاری برای شناسایی و اولویت‌بندی چالش‌های اشتراک‌گذاری داده و اطلاعات مکانی پرداخت. در این تحقیق، پژوهشگر به ارائه چارچوب روش تحقیق بر اساس پیمایش، مفهوم ریسک و استفاده از سامانه استنباط فازی بنا پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد که چالش‌های مخازن سازمانی، شامل ۱. نبود پرتال مکانی، ۲. فقدان یا مشکلات فراداده، ۳. نبود هماهنگی لازم در بین سازمان‌های مختلف برای اشتراک‌گذاری داده و اطلاعات مکانی از مهمترین چالش‌های اشتراک‌گذاری داده و ۴. اطلاعات مکانی شناخته شدند که همگی در کلاستر

یکسانی قرار داشتند. همین‌طور از ارزیابی چالش‌ها در دو کلاس سازمانی و فنی چنین استنباط شد که چالش‌های سازمانی نسبت به چالش‌های فنی اهمیت بیشتری دارند.

۴. مطالعات کیفی (معناکاوی): در این دسته از پژوهش‌ها با به کارگیری یکی از انواع روش‌های کیفی سعی در انجام مطالعاتی تفسیری و معناکاوانه از جنبه‌های مختلف مخازن سازمانی بوده است. مانهیمر و همکاران (۲۰۱۹) در مقاله خود به بررسی سه چالش اساسی در زمینه اشتراک داده‌ها در مخازن سازمانی می‌پردازد. این سه چالش شامل موارد ذیل است:

چالش اول (اکتساب اطلاعات از مشارکت کنندگان به منظور اشتراک داده‌ها): قوانینی که نیازمند پیش‌بینی الزامات قانونی و بازدارنده در سرقت ادبی و حقوق مالکیت فکری پژوهشگران است. یکی از چالش‌های اصلی برای به اشتراک‌گذاری گسترده‌تر داده‌های کیفی عدم وجود قوانین الزام‌آور در مبحث کپی‌رایت است.

چالش دوم (اطمینان از قانونی بودن داده‌های به اشتراک گذاشته شده): در طراحی مخازن سازمانی، می‌توان به منظور الزام‌آوری، تسهیل‌گری و بسترسازی مناسب در راستای اشتراک دانش، نسبت به تضامین مورد نیاز در راستای حفظ داده اقدام نمود. اقدامات شامل برنامه‌ریزی مدیریت داده، نحوه بهره‌برداری از داده‌ها و ایجاد فرایندهای داده‌کاوی می‌شود.

چالش سوم (اشتراک داده‌های حساس): برخی از مخازن داده می‌توانند دسترسی محدود به داده‌های حساس را فراهم کنند که قابل‌بازیابی نباشند. این گزینه برای داده‌هایی که نمی‌توانند به منظور حفاظت از محرمانه بودن داده‌ها اصلاح شوند، مفید است. اجرای خاص دسترسی محدود می‌تواند بسته به ماهیت متفاوت باشد، اما شامل ترکیبی از چالش‌های زمان‌بر بودن و منقضی بودن داده‌هاست.

کیریاکی و همکاران (۲۰۱۳) پژوهشی در TEI «آتن» که یکی از بزرگترین مؤسسات آموزش عالی یونان است، انجام دادند. در این پژوهش ۱۴۰ پرسشنامه از طریق ایمیل بین اعضای هیئت علمی رسمی دانشکده‌های مختلف توزیع و ۹۰ پرسشنامه بازگشت داده شد. علاوه بر این، چند مصاحبه ساختارمند با اعضای هیئت علمی انجام گرفت. هدف اصلی این تحقیق اکتشافی عبارت بود از: تعیین بهترین شیوه برای ترویج مخازن دانش سازمانی، افزایش مجموعه از محتوای علمی، بررسی و شناسایی نگرش اعضای هیئت علمی نسبت به خودآرشیوی و مخازن دانش سازمانی، تعیین سطح دانش اعضا نسبت به خودآرشیوی و سپردن آثار خود به مخازن دانش سازمانی نتایج نشان داد که اعضای هیئت علمی نگرشی

مثبت نسبت به این مخازن دارند و ۸۹ درصد از اعضا مایل به یادگیری روشهای خودآرشیوی و سپردن آثار خود به این مخازن هستند.

بامیگیولا (۲۰۱۴) در مطالعه ای موردی به بررسی سطح آگاهی و نگرش اعضای هیئت علمی رشته کشاورزی در «دانشگاه فدرال تکنولوژی نیجریه» پرداخت. داده‌های پژوهش از طریق پخش ۸۰ پرسشنامه بین اعضای هیئت علمی هشت گروه آموزشی در دانشکده کشاورزی این دانشگاه توزیع و ۵۱ پرسشنامه از آن بازگشت داده شد. نتایج نشان دهنده دید مثبت اعضای هیئت علمی نسبت به این مخازن بود، ولی در عین حال، اعضا تمایل کمی نسبت به سپردن آثار خود به این مخازن نشان داده بودند. در نهایت، مشخص شد که استفاده از مخازن سازمانی را سطح نگرش و آگاهی افراد مشخص می‌کند.

جدول ۳. پیشینه تحقیقات با رویکرد مطالعات کیفی در راستای طراحی مخازن سازمانی

ردیف	پژوهشگر	عنوان پژوهش	روش پژوهش	ابعاد و مؤلفه‌های استخراجی
۱	مانهیمر و همکاران (۲۰۱۹)	بررسی اشتراک داده در مخازن سازمانی و کتابخانه‌ها	گردآوری	۱- کتساب اطلاعات از مشارکت کنندگان مخزن سازمانی برای اشتراک داده
				۲- اطمینان از قانونی بودن فرایندهای اشتراک داده
				۳- عدم اشتراک داده‌های بلااستفاده
۲	مقدم‌راد (۱۳۹۷)	نقش کتابداران در ایجاد مخزن سازمانی: مورد مطالعه دانشگاه تهران	پرسشنامه - توصیفی	کتابداران
۳	لیانو و جنونی (۲۰۱۷)	بررسی مخازن سازمانی آموزش عالی	توصیفی	مخازن سازمانی
				سیستم مدیریت اطلاعات
۴			پرسشنامه	مخازن سازمانی

آگاهی کارکنان		بررسی سطح آگاهی و نگرش اعضای هیئت علمی رشته کشاورزی	بامیگیولا (۲۰۱۴)	
نگرس کارکنان				
مخازن سازمانی	تحلیل محتوا	بررسی عناصر انتقال داده در مخازن سازمانی	آرلت و آبراین (۲۰۱۲)	۵
گوگل اسکالر				
محتوای علمی	اکتشافی	بررسی مخازن سازمانی در مؤسسات آموزشی	کیریاکی و همکاران (۲۰۱۳)	۶
نگرش کارکنان				
خودآرشیوی				
سطح دانش کارکنان				
مخزن سازمانی	تحلیل مقالات	شناسایی عوامل موفقیت در ایجاد مخزن سازمان	پالمر و همکاران (۲۰۰۸)	۷
راهبردهای مدیریت				
تجمیع داده‌ها				
مخزن سازمانی	تحلیل مدارک	توسعه مخزن سازمانی مبتنی بر ارزیابی و مدیریت انجام پروژه	کمپل مایر (۲۰۰۸)	۸
مدیریت پروژه				
پایگاه اطلاعاتی				

آرلتسچ و آبراین (۲۰۱۲) عناصر انتقال داده در مخازن سازمانی (این عناصر منجر به افزایش نمایه‌سازی گوگل اسکالر می‌شود) را مورد آزمایش قرار دادند. یافته‌های این پژوهش نشان داد مخازن سازمانی که از ابر داده پیشنهادی گوگل اسکالر استفاده کرده‌اند و آنها را در تگ اچ‌تی‌ام‌ال بیان کردند نرخ نمایه‌سازی بیشتری داشتند. همچنین آسانی حرکت خز شگرهای موتور جستجو در مخازن سازمانی، عامل تعیین‌کننده‌ای برای نمایه‌سازی است.

مقدم‌راد (۱۳۹۷) این پژوهش با هدف بررسی نقش کتابداران دانشگاه تهران در ایجاد مخزن سازمانی انجام شد. روش این پژوهش کمی، از نوع کاربردی است. به منظور جمع‌آوری داده‌ها، از روش پیمایشی و ابزار پرسش‌نامه محقق‌ساخته استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش، کتابدارانی هستند که در کتابخانه‌های مرکزی و دانشکده‌های علوم اجتماعی و رفتاری، هنرهای زیبا و نیز علوم

انسانی دانشگاه تهران مشغول به کارند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم افزار اس پی اس انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که در مورد اولویت نقش گروه‌ها در ایجاد و اداره مخزن سازمانی، کتابداران بیشترین نقش را نسبت به گروه‌های دیگر داشتند. مهمترین دلیل ایجاد مخزن سازمانی، افزایش خروجی دانشگاه و ارائه دسترسی آزاد به آنهاست. در زمینه نحوه گردآوری و توسعه مخزن سازمانی، گردآوری، ثبت منابع و ارائه دوره‌های آموزشی توسط کتابداران، مهمترین مؤلفه‌ها از دیدگاه آنان برای ایجاد مخزن سازمانی است. مهمترین مشکلات ایجاد مخزن سازمانی، عدم همکاری مسئولان بیان شد. در زمینه انگیزه اصلی ایجاد مخزن سازمانی و نحوه دسترس‌پذیری بهتر، یافته‌ها نشان داد که اطمینان از یکپارچگی و پایداری داده‌های ذخیره شده و آگاهی‌رسانی در زمینه موضوعات مورد نیاز، مهمترین انگیزه کتابداران است. ارزش یافته‌های این پژوهش، از نظر امکان ایجاد زمینه‌ای برای تغییر نقش‌های سنتی کتابداران می‌باشد. نتیجه این پژوهش نشان داد که با مشارکت کتابداران، در بخش‌های مختلف ایجاد مخزن سازمانی، می‌توان مهارت‌های آنان را بهبود بخشید و در هر حوزه، وظیفه‌ای مرتبط با نقش مشخص به آنان محول کرد.

لیائو و جنونی (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی مخازن سازمانی آموزش عالی در کشور اندونزی پرداختند. آنالیز محتوا از ۵۲ وب‌سایت مؤسسه آموزش عالی اندونزی بین نوامبر ۲۰۱۴ و فوریه ۲۰۱۵ انجام شد. ارزیابی شامل درجات "باز بودن" مخازن، انواع کارهای جمع‌آوری شده، نرم‌افزار مورد استفاده، ابزارهای کاوش، وجود ارتباط با وب سایت سازمانی، زبان مورد استفاده برای نقاط دسترسی و استاندارد فراداده بود. این مطالعه همچنین شاخص‌های کیفی شیوه‌های محلی در مدیریت و جمعیت مخازن را جمع‌آوری کرد. نتایج تنها ۲۶٫۹٪ از مخازن سازمانی بررسی شده کل یا بیشتر اسناد را در متن کامل ارائه می‌دهد؛ گسترده‌ترین نوع کار، ترها و رسالات (۸۴٫۶٪) و آثار منتشره (۸۰٫۸٪) هستند، اما نمایش بالایی از آثار منتشر نشده و بایگانی دانشگاه وجود دارد. اکثر مخازن سازمانی ۹۰٫۳٪ به شکل سر تیتراهای موضوعات استاندارد شده دسترسی دارند، و زبان انگلیسی به طور گسترده‌ای مورد استفاده قرار می‌گیرد. خصوصیات محتوای بررسی شده نشان می‌دهد که بسیاری از مخازن سازمانی اندونزیایی به عنوان یک سیستم مدیریت اطلاعات شرکت در نظر گرفته شدند تا به عنوان یک تلاش واقعی برای حمایت از دسترسی باز این یافته‌ها به پژوهشگران اجازه می‌دهد تا تصور کنند که مخازن سازمانی که در حال خدمت به موسسات آموزش عالی اندونزی هستند در مرحله پذیرش اولیه خود قرار دارند؛ و

محرک‌های اولیه برای آنها مدیریت اطلاعات شرکتی، پرستیژ سازمانی، و نیاز به مبارزه با سرقت ادبی هستند.

پالمر و همکاران (۲۰۰۸) در پژوهش خود به شناسایی عوامل موفقیت در ایجاد مخزن سازمانی پرداختند. راهبردهای مربوط به مشکلات، راهبردهای همکاری‌های درون سازمانی و برون سازمانی، راهبردهای مدیریت سرمایه‌های فکری، نقش کتابداران، وظایف تیم پروژه، دیدگاه اعضای هیئت علمی، چالش‌های فرایند ایجاد پروژه و... جزو عوامل موفقیت بوده است. مایر (۲۰۰۸) در پژوهش خود به توسعه مخزن سازمانی پرداخت. نتایج تحقیق عواملی که روی توسعه مخزن تأثیرگذار هستند را ارائه نمود؛ این عوامل شامل سازگاری، عوامل انگیزشی، و سودمندی‌های دریافتی از مخزن بودند.

۴. روش‌شناسی پژوهش

معمولاً تحقیقات را بر مبنای نتیجه به چهار نوع اکتشافی، تبیینی، توصیفی و پیشین تقسیم می‌کنند. طبق تعریف، در تحقیق اکتشافی نتیجه تحقیق کشف پدیده‌هایی است که چندان قابل درک نبوده‌اند. همچنین ممکن است در این نوع تحقیق متغیرهای جدیدی به دست آیند یا فرضیه‌های جدیدی خلق شوند. تحقیق اکتشافی به دنبال پاسخگویی به سوالات چه چیز، چه حالت، چه الگو، چه طبقه‌بندی و مانند آن است (مارشال و راسمن؛ پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۱). در مجموع مطالعات اکتشافی در پی کشف حوزه‌های جدید پژوهش هستند و زمانی صورت می‌گیرند که اطلاعات و آگاهی کمی در مورد موضوع بستر داریم (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۸۸). این پژوهش از منظر استراتژی پژوهش، روش آمیخته یا ترکیبی از نوع اکتشافی است. روش ترکیبی اکتشافی، روشی است که در دو فاز اساسی شامل فازهای کیفی و کمی انجام می‌شود. در فاز کیفی، پژوهشگر با استفاده از روش تحلیل داده‌های کیفی که به طور مشخص در این پژوهش از روش فراترکیب استفاده می‌شود، به مدل‌سازی یا الگوسازی می‌پردازد و در فاز کمی، با استفاده از نسبت به تجزیه و تحلیل داده‌های کمی اقدام می‌گردد. به طور کلی در این مقاله، پژوهشگر مراحل اجرایی زیر را در پیش گرفته است: در مرحله اول یعنی گردآوری داده‌های کیفی پژوهش که هدف آن تدوین الگو است از روش فراترکیب استفاده نمود. به منظور تحقق هدف پژوهش، از روش هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) استفاده شد. در مرحله دوم، به صحنه‌گذاری و اعتبارسنجی الگو ارائه شده با استفاده از نظر خبرگان مخازن سازمانی و مدیریت دانش

¹ Sandelowski & Barroso

شامل مدیران و کارشناسان خیره در شرکت ملی نفت خیز جنوب و شرکت‌های تابعه و نخبگان دانشگاهی شامل اعضای هیئت علمی، پژوهشگران و فارغ‌التحصیلان و دانشجویان مقطع دکتری که در زمینه مخزن سازمانی دارای تخصص هستند، در قالب گروه‌های کانونی می‌پردازد. بدین ترتیب روش پژوهش از منظر گردآوری داده‌ها به صورت توصیفی - پیمایشی است.

مشارکت‌کنندگان در تحقیق: جامعه آماری اول پژوهش کلیه اسناد مکتوب مربوط به مخزن سازمانی شامل ۴۰ مقاله و اثر بر مبنای معیارهای معتبر از بین ۱۷۵ مقاله و اثر انتخاب و تحلیل شد. جامعه آماری دوم شامل خبرگان حوزه فناوری اطلاعات، مخزن سازمانی، مدیریت دانش و... بودند که در نهایت ۱۵ نفر تعیین شدند و به دلیل شرایط و محدودیت‌های پاندمی کرونا، به صورت از راه دور نسبت به ارائه نظرها و پیشنهادهای اقدام نمودند.

۵. یافته‌ها

گام اول. طرح سؤال‌های پژوهشی

در گام نخست مرحله فراترکیب پژوهش حاضر، ابتدا پرسش‌های مبنایی مطرح شده و با پاسخ‌گویی به آنها محدوده کار مشخص می‌شود. چنین محدودیت‌هایی زمینه‌ساز رفع ابهام‌هایی احتمالی در مراحل بعدی پژوهش خواهد بود. در جدول ۴، سؤال‌های پژوهش به همراه مؤلفه‌های آنها بیان شده است.

جدول ۴. سؤال‌های گام نخست فراترکیب

مشخصه‌ها	پرسش‌های پژوهش
چیستی (What)	ابعاد و مؤلفه‌های پیاده‌سازی مخزن سازمانی در مناطق نفت‌خیز جنوب
جامعه مورد مطالعه (Who)	منابع مختلف اعم از مقاله و پایان‌نامه در مورد مخزن سازمانی
محدودیت زمانی (When)	کلیه منابع موجود بین سال‌های ۲۰۱۴ تا ۲۰۲۱ میلادی
چگونگی روش (How)	بررسی موضوعی منابع، استخراج کدها، بررسی و تحلیل مفاهیم، دسته‌بندی مفاهیم و ایجاد مقوله‌ها

گام دوم: بررسی متون نظام‌مند

برای این پژوهش، مقالات، پروژه‌ها و پژوهش‌های انجام شده و همچنین مصاحبه با خبرگان کسب و کار و نخبگان دانشگاهی متخصص در حوزه مخزن سازمانی مرتبط با موضوع پژوهش مورد بررسی و مطالعه قرار گرفته است. برای مرور و دسته‌بندی محتوای مقالات تولید شده در زمینه مورد پژوهش،

با مراجعه به بانک‌های مقالات علمی و از طریق موتور جستجوی علمی گوگل، پژوهش آغاز شد. از آنجا که دامنه پژوهش‌ها صورت گرفته روی مخزن سازمانی مورد نظر پژوهشگر بود، کلیدواژه‌های جدول ۵ با دو زبان فارسی و انگلیسی به اشکال نوشتاری مختلف، مورد جستجو قرار گرفت که تعداد کمی از مقالات در جستجوی اولیه یافت شد که این نشان از محدودیت پژوهش در زمینه موضوع پژوهش بود که به منظور اشباع نظری پژوهشگر، مصاحبه با خبرگان نیز در دستور کار قرار گرفت.

جدول ۵. کلیدواژه‌های جستجو

فارسی	انگلیسی
مخزن سازمانی	Organizational repository Data
انبار داده	Warehouse information systems
سیستم‌های اطلاعاتی	Organizational knowledge
دانش سازمانی	Organizational information
اطلاعات سازمانی	Organizational repository
پیاده‌سازی مخزن سازمانی	Organizational implementation
الزامات مخزن سازمانی	Repository requirements

گام سوم: بررسی نظام‌مند متون

در این گام، پژوهشگر کیفیت مقالات را ارزیابی می‌کند و هدف از این مرحله حذف مقاله‌ها و کتاب‌هایی است که پژوهشگر به یافته‌های ارائه شده در آنها اعتمادی نداشته باشد و ممکن است آنها را رد کند. در این پژوهش، معیارهای در نظر گرفته شده در چک لیست ارزیابی کیفی این پژوهش به طوری که شامل معیارهای لازم در گام‌های پالایش، ارزیابی تکنیکی و پارادایمی هستند، عبارتند از:

- روش گردآوری داده، نحوه تجزیه و تحلیل داده‌ها،

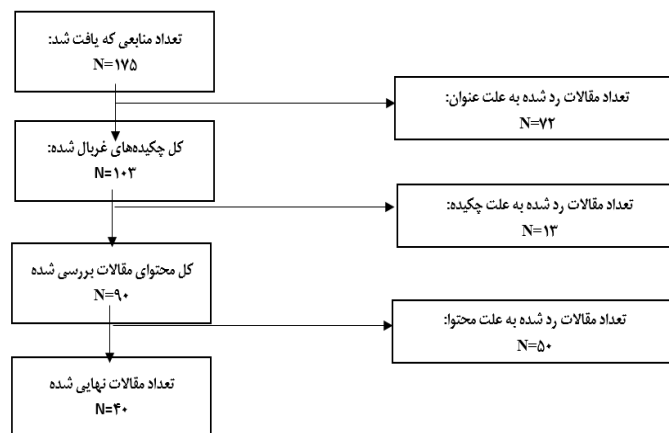
- تناسب طرح پژوهش با هدف پژوهش،

- بیان روشن یافته‌ها، توجیه مناسب نتیجه پژوهش،

- تجانس بین پارادایم‌های هدایت‌کننده پروژه پژوهش‌های با روش‌های انتخاب شده.

در طول این پژوهش، پژوهشگران به بررسی هر یک از مطالعات پرداختند و طی مباحثات و مبادلات به این توافق رسیدند که مطالعات از کیفیت لازم برخوردارند. مقالات بر اساس معیارهایی بر اساس

فرایند نمایش داده شده در شکل ۲ حذف یا انتخاب شدند. معیارهای پذیرش یا عدم پذیرش، شامل مواردی چون محدوده جغرافیایی، زبان مطالعات، زمان مطالعات، روش‌های مطالعات، جامعه مورد مطالعه، شرایط مورد مطالعه و نوع مطالعه است. بسیاری از مقالات حذف شدند چرا که آنها معیارهای انتخاب را برآورده نمی‌کردند. با توجه به ماهیت پژوهش مقالات غیرمرتبط با زمینه پژوهش از این مطالعه کنار گذاشته شدند. در پایان ۴۰ مقاله مربوط به موضوع، یا اشاره داشته به بخشی از موضوع انتخاب شد.



شکل ۲. شیوه انتخاب و ارزیابی مقاله‌های مناسب جهت تحلیل

گام چهارم: استخراج اطلاعات متون

در این مرحله برای افزایش سرعت و دقت بازیابی به هر اثر کدی اختصاص داده شد. به همین منظور برای مقاله‌های مروری از کد مم، برای مقاله‌های پژوهشی از کد پ، برای کتاب از کد ک و برای فصل کتاب از کد فک استفاده شد. چنین کدهایی هم در فضای صفحه‌ها، صرفه‌جویی کرده و هم دقت بازیابی و دسته‌بندی بعدی را افزایش می‌دهد. در جدول مربوط به این گام، امتیاز دریافتی هر مقاله بر اساس سیاهه ارزیابی CASP و نیز رتبه کیفی هر اثر در بین کلیه آثار آورده شده که تحلیل‌های ثانویه را آسان می‌کند. در جدول ۳، یک ستون برای ردیف مقاله، یک ستون برای کد مقاله، ستونی برای نام مؤلفان و سال انتشار مقاله، ستونی برای اطلاعات استخراج شده، ستونی برای نوع پژوهش، ستونی برای امتیاز دریافتی و ستونی نیز برای رتبه کیفی در نظر گرفته شده است. شایان ذکر است که با توجه به حجم زیاد جداول مربوطه، در این قسمت تنها بخش‌هایی کوچک از یافته‌ها در قالب جدول‌هایی ارائه

می‌شود. در ادامه گام چهارم فراترکیب، مفاهیم کلیدی از آثار به صورت جداگانه استخراج و در قالب جدولی جداگانه تهیه شدند. از آنجا که مطالعات نظام‌مند و از نوع تحلیل محتوا با مفاهیم و مقوله‌ها سر و کار دارند، باید نگاهی تفسیری و یکپارچه‌نگر به مؤلفه‌ها و عناصر یافته شده داشت. برای سهولت و تسریع کار در مرحله بعدی کدگذاری که از خود ادبیات گرفته شده بودند به صورت موقت شناسایی و دسته‌بندی شده و برای هر مقوله منابع و آثار شناسایی شده آورده شدند تا زمینه تفسیرهای بعدی مهیا گردد. جهت تحلیل‌های بعدی، فراوانی تکرار هر مقوله در بین آثار بررسی شده نیز بررسی شد تا پشتوانه نظری هر مقوله توجیه‌پذیر باشد. در مجموع نود و پنج مؤلفه شناسایی شدند که از حیث تکرار و فراوانی دارای تنوع نیز بودند. در جدول ۶ تنها بخشی از جدول اصلی است و به دلیل حجم زیاد تنها گزیده‌ای از یافته‌ها ارائه شده است. شیوه کار و بقیه یافته‌ها به همین ترتیب مرتب شده‌اند.

جدول ۶. گزیده‌ای از اطلاعات اولیه استخراج شده از آثار منتخب در فراترکیب

رتبه کلی	کد	منبع	اطلاعات اولیه	نوع پژوهشی
۵	مپ ۳	رشیدی و عباس‌پور (۱۳۹۶)	میزان نمایه‌پذیری، نحوه دسترسی پذیری، فراهم‌آوری از طریق سایت ناشر یا پایگاه اطلاعاتی، تعداد منابع	پژوهشی کیفی
۱۰	مپ ۵	لی و همکاران (۲۰۱۵)	ابرداده‌های دیجی نول، میزان دسترسی به متن کامل، تعداد کلیک‌ها (آسانی سیستم)	پژوهش کمی
۱۵	مپ ۷	بناری و فرج پهلوی (۱۳۹۷)	مدیریت دانش سازمانی، اشتراک دانش سازمانی، مخزن دانش پژوهشی	پژوهش کیفی
۳۰	مپ ۱۸	ژیانگ‌ما (۲۰۱۸)	ارزش افزوده، مدیریت داده، دیجیتالی شدن داده‌ها، ذخیره کاتالوگ سازمانی	پژوهش کیفی
۳۴	مپ ۲۱	داستانی (۱۳۹۷)	سطح دانایی، مصرف اطلاعات، گسترش دانایی، دسترسی سریع، ابزارهای نوین نشر علمی	پژوهش کیفی
۳۹	مرو ۳۵	کلانتری و خوشه‌مهر (۱۳۹۷)	پرتال مکانی، فراداده، عدم هماهنگی، اشتراک‌گذاری داده، اطلاعات مکانی	پژوهشی کیفی
۴۱	مپ ۴۱	بریتو و همکاران (۲۰۱۸)	ساختار سلسله مراتبی، تمرکززدایی، توسعه ساختاری، بافت سازمانی	پژوهش کیفی
۴۳	مرو ۱۵	کمال (۲۰۱۹)	روش داده‌محور، روش کارکردمحور	پژوهش کیفی
۵۱	مپ ۱۹	اسمارت (۲۰۱۹)	وب، موتور جستجو، مشارکت	پژوهشی کیفی

رتبه کلی	کد	منبع	اطلاعات اولیه	نوع پژوهشی
۵۷	مپ ۲۷	مانهیم و همکاران (۲۰۱۹)	اکتساب اطلاعات از مشارکت کنندگان مخزن سازمانی برای اشتراک داده، اطمینان از قانونی بودن فرایندهای اشتراک داده، عدم اشتراک داده‌های بلااستفاده	پژوهش کیفی

در جدول ۳، گزیده‌ای از اطلاعات اولیه استخراج شده از آثار منتخب در فراترکیب بر اساس کد مفهومی مقالات، پژوهشگر و سال، اطلاعات اولیه و نوع پژوهش ارائه گردید که و ابعاد اصلی بر اساس ماهیت و محتوای مؤلفه‌ها به تناظر پژوهش‌ها ارائه شد.

جدول ۴. گزیده‌ای کدگذاری محوری موضوع‌های استخراج شده

فراوانی	منبع	مقوله
۱۲	مپ: ۳ و ۱۳ و ۱۵ و ۱۸ و ۱۹ و ۲۳ و ۲۹ و ۱۷ مر: ۹ و ۴۰ و ۵۵ ک: ۱	تدوین الزامات و سیاست‌گذاری
۸	مپ: ۵ و ۱۱ و ۲۴ و ۳۱ و ۴۸ و ۵۴ و ۵۹ مر: ۵	زیرساخت‌ها
۱۶	مپ: ۳ و ۵ و ۹ و ۱۲ و ۱۵ و ۱۷ و ۱۹ و ۲۴ و ۲۹ و ۳۱ و ۳۸ و ۴۱ و ۴۵ و ۴۸ و ۵۱ و ۵۹ مر: ۱۸	فرهنگ‌سازی و گفت‌وگو
۱۲	مپ: ۱۰ و ۱۵ و ۱۸ و ۱۶ و ۲۳ و ۳۳ و ۳۴ و ۳۹ و ۴۸ و ۵۱ و ۵۶ و ۶۰	استقرار ابزارها
۱۷	مپ: ۲ و ۹ و ۱۱ و ۱۴ و ۱۷ و ۱۷ و ۲۱ و ۲۶ و ۲۷ و ۳۴ و ۴۵ و ۴۷ و ۴۹ و ۵۱ و ۵۳ مر: ۱۸ و ۵	طراحی فرایندهای کلیدی
۱۴	مپ: ۱۴ و ۱۸ و ۱۹ و ۲۳ و ۲۷ و ۲۹ و ۳۴ و ۳۷ و ۳۹ و ۴۱ و ۴۵ و ۵۶ و ۵۹	عوامل مدیریتی

در جدول ۴، کدگذاری محوری موضوع‌های استخراج شده از مقالات و پژوهش‌های مرتبط، به تفکیک ابعاد اصلی شامل تدوین الزامات و سیاست‌گذاری، زیرساخت‌ها، فرهنگ‌سازی و گفت‌وگو، استقرار ابزارها، طراحی فرایندهای کلیدی و عوامل مدیریتی ارائه گردید.

گام پنجم: تلفیق یافته‌های کیفی

بر اساس روش فراترکیب تمام عوامل شناسایی شده از مطالعات پیشین را که در پاسخ به سؤالات طراحی شده استخراج شده‌اند و در قالب کد در جدول ۶ نگاشته شده‌اند، در نظر گرفته سپس با دسته‌بندی مفهومی هر کد، مفاهیم مرتبط با پژوهش شناسایی می‌شود. کاری که در این بخش انجام می‌شود، تجزیه و تحلیل و تلفیق کیفی است. هدف فراترکیب ایجاد تفسیری یکپارچه و جدید از یافته‌هاست (نوبلیت و هیر، ۱۹۸۸). در مقاله حاضر، تمامی ساز و کارهای استخراج شده را که در گام قبلی به منزله کد در نظر گرفته شد و در فرم ماتریس مقیاس به تصویر کشیده شد و سپس با در نظر گرفتن مفهوم هر یک از این کدها، در یک مفهوم مشابه دسته‌بندی شدند. با انجام این کار تفسیری فراتر از هر یک از مطالعات گنجانده شده در فراترکیب از پدیده مورد نظر ارائه شده و در عین حال در برگیرنده همه آنها نیز خواهد بود به گونه‌ای که اثر هر یک از مطالعات اولیه را می‌توان در این کل جستجو کرد. به طور کلی ابعاد اصلی بر اساس مطالعات و استنتاج پژوهشگر شامل ابعاد "تدوین الزامات و سیاست‌گذاری"، "زیرساخت‌ها"، "فرهنگ‌سازی و گفتمان‌سازی"، "استقرار ابزارها"، "طراحی فرایندهای کلیدی" و "عوامل مدیریتی" هستند.

گام ششم: اعتباریابی کیفی ابعاد و مؤلفه‌های شناسایی شده

در مرحله بعدی در پژوهش حاضر، راستی‌آزمایی و اعتباریابی و روایی سنجی ابعاد و مؤلفه‌های به دست آمده از مراحل قبلی فراترکیب مورد بررسی قرار می‌گیرد. با توجه به این که مرحله ششم از فراترکیب پالایش کیفی یافته‌های به دست آمده است با روش گروه کانونی از طریق نظرسنجی از خبرگان به دست می‌آید. با توجه به این که ابعاد و مؤلفه‌های به دست آمده از مقالات پیشین اقتباس و استخراج شده است بنابراین دارای روایی قابل قبولی است اما برای تعیین میزان توافق بر روی مؤلفه‌های به دست آمده و نزدیک کردن آن به نظرات و دیدگاه‌های علمی تر و اصولی تر اعتباریابی در دستور کار پژوهشگر قرار می‌گیرد. روش گروه کانونی یا گفتگوی گروهی متمرکز یکی از روش‌های متداول در روش پژوهش است که به منظور جمع‌آوری اطلاعات، بررسی مسئله و نظرسنجی مستقیم از خبرگان انجام می‌شود. جلسات گروه‌های کانونی به دلیل محدودیت‌های پاندمی کرونا، از طریق فضای مجازی انجام شد و تمامی خبرگان کسب و کار و نخبگان دانشگاهی که در حوزه مخزن سازمانی و فناوری اطلاعات دارای تخصص بودند به صورت همگن و بر اساس نمونه‌گیری هدفمند و در دسترس به تعداد

۱۵ نفر تعیین شدند و ابعاد و مؤلفه‌ها در قالب پرسشنامه به صورت طیف لیکرت به نظر سنجی خبرگان گذاشته شد. مشخصات خبرگان پژوهش به صورت جدول ۷ است:

جدول ۷. مشخصات خبرگان

جنسیت	مرد	۸
	زن	۷
تحصیلات	کارشناسی	۲
	کارشناسی ارشد	۴
	دکتری	۹
سابقه کار	بین ۵ تا ۱۰ سال	۲
	بین ۱۰ تا ۱۵ سال	۱
	بین ۱۵ تا ۲۰ سال	۲
	بین ۲۰ تا ۲۵ سال	۶
	بین ۲۵ تا ۳۰ سال	۴
رشته تحصیلی	مدیریت فناوری اطلاعات	۵
	مخزن سازمانی	۷
	مدیریت دانش	۳

در ادامه، یافته‌های مرحله کمی پژوهش ارائه شده است. شاخص‌های توصیفی (میانگین، انحراف معیار، کجی و کشیدگی) ابعاد و مؤلفه‌ها در جداول ۸-۱۱ گزارش شده است:

جدول ۸. شاخص‌های توصیفی مؤلفه‌های بعد الزامات و سیاست‌گذاری

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی
تدوین دستورالعمل‌ها و رویه‌های اجرایی	۱۰/۷۱	۵/۲۴	۰/۱۳	-۱/۴۲
تدوین خط‌مشی‌های اطلاعاتی	۸/۶۱	۰/۷۴	۰/۷۶	-۰/۷۸
تدوین قوانین حفظ حقوق مالکیت فکری	۱۸/۰۲	۱/۵۵	-۰/۰۲	-۱/۴۵
تدوین محدودکننده‌ها و کنترل‌کننده‌های سازمانی	۱۲/۹۷	۱/۴۳	-۰/۰۰۹	-۱/۱۷
تدوین چشم‌انداز در عرصه پیاده‌سازی مخزن سازمانی	۱۷/۹۸	۱/۶۲	-۰/۱۳	-۱/۳۶

همان‌طور که در جدول ۹ نشان داده شده است، تدوین قوانین حفظ مالکیت فکری در بُعد الزامات و سیاست‌گذاری دارای بیشترین میانگین با امتیاز ۱۸/۰۲ و تدوین خط‌مشی‌های اطلاعاتی دارای کمترین میانگین با امتیاز ۸/۶۱ به دست آمده است.

جدول ۹. شاخص‌های توصیفی مؤلفه‌های بُعد زیرساخت‌ها

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی
تسهیل دسترسی به اطلاعات	۱۳/۶۴	۱/۳۷	۰/۰۸	-۱/۷۳
نحوه نمایه‌سازی	۴۲/۳۶	۳/۲۵	-۱/۲۸	۰/۵۷
استقرار موتور جستجو	۲۳/۴۰	۱/۸۷	-۱/۰۱	-۰/۰۴
دیجیتالی شدن داده‌ها	۱۸/۹۶	۱/۶۴	-۱/۳۹	۰/۵۴
اشتراک‌گذاری داده‌ها	۱۷/۵۶	۱/۲۹	-۰/۱۱	-۱/۷۰
فراهم‌سازی مشارکت بین کاربران	۴/۵۲	۰/۴۸	۰/۴۶	-۱/۳۵
تسریع دستیابی به اطلاعات	۱۶/۶۵	۰/۵۲	-۰/۳۲	-۱/۵۷

همان‌طور که در جدول ۹ نشان داده شده است، نحوه نمایه‌سازی در بُعد زیرساخت‌ها دارای بیشترین میانگین با امتیاز ۴۲/۳۶ و فراهم‌سازی مشارکت بین کاربران دارای کمترین میانگین با امتیاز ۴/۵۲ است.

جدول ۱۰. شاخص‌های توصیفی مؤلفه‌های بُعد فرهنگ‌سازی و گفتمان‌سازی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی
هدایت و راهبری سرمایه‌های فکری سازمان	۱۱/۹۷	۱/۴۳	-۰/۰۹	-۱/۱۵
اعتمادسازی بین کاربران سازمان	۱۰/۷۶	۱/۶۴	-۰/۱۳۵	-۱/۴۳
نهادینه‌سازی فرهنگ اشتراک بین کارکنان	۱۲/۷۸	۱/۷۶	-۰/۵۸	-۱/۳۲
توجیه‌سازی و آموزش کارکنان	۱۵/۷۸	۱/۳۸	-۰/۰۰۴	-۱/۰۹

همان‌طور که در جدول ۱۰ نشان داده شده است، توجیه‌سازی و آموزش کارکنان در بُعد فرهنگ‌سازی و گفتمان‌سازی دارای بیشترین میانگین با امتیاز ۱۵/۷۸ و اعتمادسازی بین کاربران سازمان دارای کمترین میانگین با امتیاز ۱۰/۷۶ به دست آمده است.

جدول ۱۱. شاخص‌های توصیفی مؤلفه‌های بُعد ساختاری و تمهیدات سازمانی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی
توسعه ساختار تیم محور	۱۸/۹	۱/۵۵	-۰/۰۲	-۱/۴۵
تمرکزگرایی ساختاری	۹/۸۷	۱/۴۳	-۰/۰۰۹	-۱/۱۷
تخصیص بودجه	۱۷/۹۸	۱/۶۲	-۰/۱۳	-۱/۳۶

همان‌طور که در جدول ۱۱ نشان داده شده است، توسعه ساختار تیم محور در بُعد ساختاری و تمهیدات سازمانی دارای بیشترین میانگین با امتیاز ۱۸/۹ و تمرکزگرایی ساختاری دارای کمترین میانگین با امتیاز ۹/۸۷ است.

جدول ۱۲. شاخص‌های توصیفی مؤلفه‌های بُعد فرایندهای کلیدی سازمان

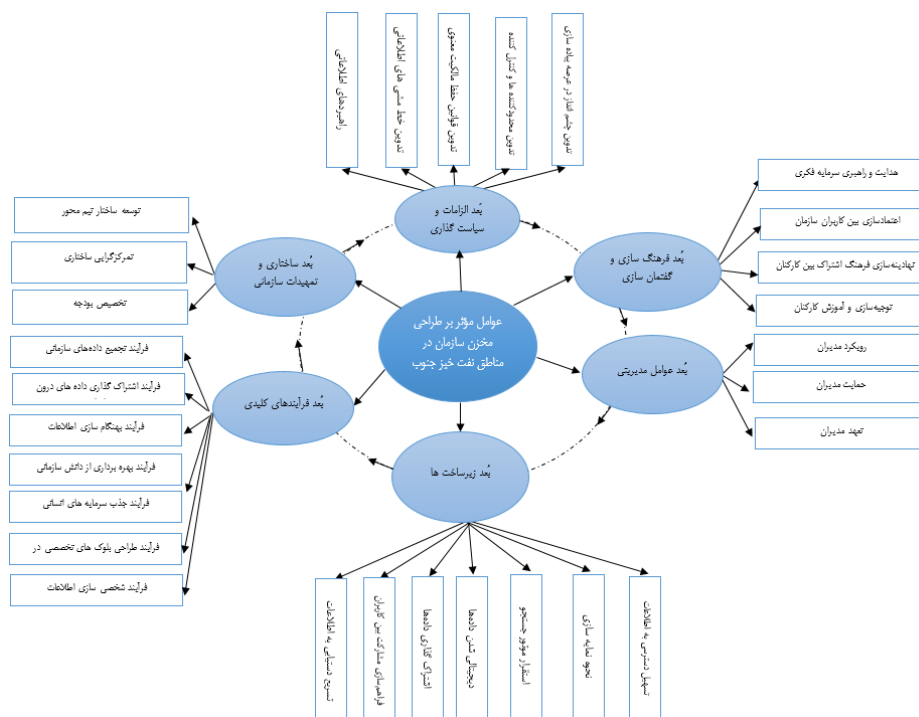
متغیرها	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی
فرایند تجمیع داده‌های سازمانی	۸/۱۱	۱/۸۷	-۱/۰۱	-۰/۰۴
فرایند اشتراک‌گذاری داده‌های درون و برون سازمانی	۲۳/۴۰	۱/۶۴	-۱/۳۹	۰/۵۴
فرایند بهنگام‌سازی اطلاعات	۱۷/۵۶	۱/۲۹	-۰/۱۱	-۱/۷۰
فرایند بهره‌برداری از دانش سازمانی	۹/۱۴	۱/۶۲	-۰/۱۳	-۱/۳۶
فرایند جذب سرمایه‌های انسانی مبتنی بر نیازهای دانشی	۹/۷۶	۱/۶۴	-۰/۱۳۵	-۱/۴۳
فرایند طراحی بلوک‌های تخصصی در سازمان	۶/۷۸	۱/۷۶	-۰/۵۸	-۱/۳۲
فرایند شخصی‌سازی اطلاعات	۱۱/۷۶	۱/۶۴	-۰/۱۳۵	-۱/۴۳

طبق جدول ۱۲، فرایند اشتراک‌گذاری داده‌های درون و برون سازمانی در بُعد فرایندهای کلیدی سازمانی دارای بیشترین میانگین با امتیاز ۲۳/۴۰ و فرایند طراحی بلوک‌های تخصصی در سازمان دارای کمترین میانگین با امتیاز ۶/۷۸ است.

جدول ۱۳. شاخص‌های توصیفی مؤلفه‌های بُعد عوامل مدیریتی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی
رویکرد مدیران	۱۵/۴۱	۱/۳۷	۰/۰۸	-۱/۷۳
حمایت مدیران	۱۹/۸۷	۳/۲۵	-۱/۲۸	۰/۵۷
تعهد مدیران	۲۵/۹۶	۱/۸۷	-۱/۰۱	-۰/۰۴

همان‌طور که در جدول ۱۳ نشان داده شده است، تعهد مدیران در بُعد عوامل مدیریتی دارای بیشترین میانگین با امتیاز ۲۵/۹۶ و رویکرد مدیران دارای کمترین میانگین با امتیاز ۱۵/۴۱ است. پس از فرایند فراترکیب و صحنه‌گذاری ابعاد و مؤلفه‌های مخزن سازمانی نسبت به طراحی الگوی مفهومی اولیه پژوهش اقدام شد. الگوی مفهومی اولیه پژوهش، در شکل ۲ نشان داده شده است:



شکل ۲. الگوی تحلیل حاصل از فراترکیب

با توجه به شکل ۲، بر اساس مطالعات صورت گرفته و مصاحبه با خبرگان کسب و کار و نخبگان دانشگاهی فعال و متخصص در عرصه فناوری اطلاعات، مخزن سازمانی، الگوی مفهومی پژوهش در

شش بُعد شامل "الزامات و سیاست‌گذاری"، "زیرساخت‌ها"، "فرهنگ‌سازی و گفت‌وگو سازی"، "ساختاری و تمهیدات سازمانی"، "فرایندهای کلیدی" و "پیش‌برنده‌های مدیریتی" ارائه گردید.

۶. نتیجه‌گیری

با بررسی‌های به‌عمل‌آمده از مقالات و پژوهش‌های مرتبط، بسیاری از پژوهشگران به نقش برجسته مخزن سازمانی در هدایت، راهبری، تهییج، ترغیب و... آحاد کارکنان به سمت ثبت، اشتراک و انتقال اطلاعات و دانش سازمانی و بهره‌برداری مناسب از آن تأکید می‌نمایند. در این پژوهش‌ها مؤلفه‌هایی چون نحوه هدایت و راهبری سازمان به سمت سیستماتیک نمودن روند انتقال اطلاعات، توسعه ساختاری، توسعه فنی، فرهنگ‌سازی، آموزش و... در تمامی لایه‌های خرد و کلان و سطوح مختلف سازمانی مورد نظر بوده است. شرکت ملی نفت خیز جنوب به دلیل ماهیت فنی و تخصصی آن، نیازمند پیاده‌سازی و استقرار مخزن سازمانی به منظور ثبت، حفظ، نشر، انتقال و بهره‌برداری مناسب از اطلاعات و دانش ایجاد شده است تا بتواند در پروژه‌ها به نحو مطلوبی آن را به کارگیری نماید تا هزینه‌های دوباره کاری و خطاهای احتمالی کاهش و سرمایه‌های فکری ارتقاء یابد. به همین منظور در این مقاله سعی شد، تا عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی مخزن سازمانی با توجه به ماهیت شرکت ملی نفت خیز جنوب مورد بحث و بررسی قرار گیرد از همین رو، با گردآوری و پالایش مقالات و پژوهش‌های مرتبط به شناسایی و جمع‌آوری ابعاد و مؤلفه‌های مورد نظر پرداخته شود و مجموعه عواملی که در این حوزه می‌تواند مؤثر باشد، شناسایی گردید. این عوامل در بُعد الزامات که ناظر بر مجموعه اقداماتی است که همراستی و همسویی اقدامات ارکان اجرایی سازمان را در راستای توسعه مخزن سازمانی ایجاد می‌کند که شامل تدوین چشم‌انداز در عرصه پیاده‌سازی مخزن سازمانی، تدوین محدودکننده‌ها و کنترل‌کننده‌های سازمانی، تدوین قوانین حفظ مالکیت فکری، تدوین خط‌مشی‌های اطلاعاتی، راهبردهای اطلاعاتی است. بُعد فرهنگ‌سازی که ناظر بر اقدامات فرهنگی و گفت‌وگو سازی در راستای توسعه رویکرد سازمان در نگاه به مخزن سازمانی و مشارکت در طراحی آن است و شامل هدایت و راهبری سرمایه فکری، اعتمادسازی بین کاربران سازمان، نهادینه‌سازی فرهنگ اشتراک بین کارکنان، توجه‌سازی و آموزش کارکنان می‌شود، بُعد عوامل مدیریتی که ناظر بر سبک رهبری در مدیریت و حمایت از مخزن سازمانی است که شامل رویکرد مدیران، حمایت مدیران و تعهد مدیران است، بُعد زیرساخت‌ها که ناظر بر بسترهای اجرایی و فنی در پیاده‌سازی مخزن سازمانی است و شامل تسهیل

دسترسی به اطلاعات، نحوه نمایه‌سازی، استقرار موتور جستجو، دیجیتالی شدن داده‌ها، احترام‌گذاری داده‌هاست، بُعد ساختاری که ناظر بر تمهیدات و تدابیر سازمانی در راستای پیاده‌سازی مخزن سازمانی است و شامل توسعه ساختار تیم محور، تمرکزگرایی ساختاری و تخصیص بودجه است، بُعد فرایندهای کلیدی ناظر بر طراحی فرایندهای اصلی در پیاده‌سازی مخزن سازمانی است و شامل فرایند جمع‌آوری داده‌های سازمانی، فرایند اشتراک‌گذاری داده‌های درون سازمانی، فرایند بهنگام‌سازی اطلاعات، فرایند بهره‌برداری از دانش سازمانی، فرایند جذب سرمایه‌های انسانی و فرایند طراحی بلوک‌های تخصصی در سازمان است.

۷. پیشنهادهای پژوهش

- با توجه به نتایج به دست آمده و ارزیابی‌های صورت گرفته از مناطق نفت خیز جنوب، در راستای ایجاد الزامات، زمینه‌ها و تسهیل‌گرهای مورد نیاز موارد ذیل پیشنهاد می‌شود:
 - پیشنهاد می‌شود به منظور هدایت در تصمیم‌گیری مدیران عالی و ارشد سازمان، اهداف، اثرات و پیامدهای مخزن سازمانی در جلساتی در قالب تشکیل اتاق فکر به طور مطلوبی تبیین و گفتمان‌سازی شود.
 - با توجه به ارزیابی‌های میدانی، فقدان خط‌مشی‌های دانشی از سطح ستاد تا پروژه‌های مناطق نفت خیز جنوب مشهود بود که پیشنهاد می‌شود به منظور تعیین اهتمام و تعهد سازمان به شناسایی، ثبت، انتقال و اشتراک دانش فنی در پروژه‌ها، نسبت به تدوین خط‌مشی دانشی اقدام شود.
 - پیشنهاد می‌شود به منظور کمی‌سازی اقدامات دانشی در سطح مناطق نفت خیز جنوب، نسبت به تدوین برنامه‌های عملیاتی مبتنی بر شاخص‌های در نظر گرفته در سند راهبردی، برنامه‌های سالانه در بخش دانشی ستاد و پروژه‌های مناطق نفت خیز جنوب تدوین و ابلاغ شود.
 - پیشنهاد می‌شود که به منظور ایجاد رویکرد و مطالبه‌گری مدیران ارشد در سطح شرکت‌ها، در متن حکم انتصاب مدیران، به ضرورت و اهتمام به فعالیت‌های دانشی اشاره گردد.
 - پیشنهاد می‌شود که جلساتی ماهانه به طور خاص در راستای مطالبه‌گری از مدیران نسبت به گزارش‌گیری برنامه‌های دانش پایه توسط مدیران مناطق نفت خیز جنوب برگزار شود و پیگیری‌های لازم جهت اطلاع از میزان پیشرفت مطالبات توسط رده‌های تخصصی مرتبط صورت گیرد.

- پیشنهاد می‌شود که درصدی از درآمدهای کسب شده از محل پروژه‌ها، به طور ویژه در راستای حمایت از فعالیت‌های دانشی توسط مدیران بر اساس برنامه‌های کلان در نظر گرفته شده اختصاص یابد.
- پیشنهاد می‌شود جهت ارتقای رویکرد و ساختار تیم محوری در سطوح تصمیم‌گیری سازمان، سامانه‌های اداری جهت تنظیم مکاتبات با ماهیت و موضوع گردشگرهای تخصصی، از حالت تصمیم‌سازی به صورت سلسله‌مراتبی، به حالت تصمیم‌سازی به صورت انجمن خبرگی تبدیل شود بدین صورت که پیش از ارسال به مدیران ارشد جهت تصمیم‌گیری و ابلاغ، در سامانه اداری، به نظر جمعی خبرگان مرتبط با حوزه پیشنهادی به مشورت گذاشته شود و پس از اجماع نظرات نسبت به ارسال به فرماندهی اقدام شود.
- پیشنهاد می‌شود به منظور ایجاد یکپارچگی، وحدت رویه و تسریع در پیگیری‌ها، ساختار مخزن دانشی سازمان، در کلیه سطوح و لایه‌های سازمانی از ستاد تا کارگاه شکل گیرد.
- پیشنهاد می‌شود به منظور نشان دادن اهتمام به فعالیت‌های دانش پایه در سازمان، در شرح وظایف مربوط به مدیران و کارشناسان به صورت عمومی، لزوم کشف، شناسایی، اشتراک و انتقال دانش به صورت صریح قید و ابلاغ شود.
- پیشنهاد می‌شود که به منظور تسریع در اجرای برنامه‌های دانشی در سطح شرکت‌ها، اختیارات لازم به دور از بروکراسی به مدیران تفویض شود.
- پیشنهاد می‌شود که سامانه پاسخگویی مدیران به صورت پرسش و پاسخ در تمامی حوزه‌های تخصصی به ویژه در حوزه برنامه‌های دانش پایه، استقرار یابد تا بسترهای مورد نیاز جهت پاسخگو بودن مدیران فراهم شود.
- پیشنهاد می‌شود که با توجه به اقتضای سطوح مدیریتی و کارشناسی کارکنان، مطالب مرتبط با حوزه‌های دانش در فضای پرتال سازمانی به صورت هفتگی و ماهیانه انتشار یابد.
- پیشنهاد می‌شود به منظور اتخاذ فرهنگ مدیریت مشارکتی، نسبت به استقرار و توسعه سامانه نظام پیشنهادها در سازمان اقدام شود و بازخوردهای مناسب به پیشنهادها واصله ارائه شود.
- پیشنهاد می‌شود که گردهمایی‌های تخصصی جهت تقدیر از فعالیت‌های دانش پایه کارکنان در تمامی رده‌ها و ارائه و توجیه آخرین سیاست‌های دانشی اقدامات مناسب صورت گیرد.

- پیشنهاد می‌شود که جهت شکل‌گیری، تقویت و توسعه هسته‌های دانشی در سطح ستاد و کارگاه‌ها، جلسات درس آموخته پروژه به صورت مداوم و تخصصی با حضور مؤسسات و شرکت‌ها با ماهیت تخصصی مشترک برگزار شود.
- پیشنهاد می‌شود که در شروع سال، به منظور الهام بخش و فرهنگ‌سازی در سطح سازمان، شعار سال مبتنی بر دانش ابلاغ شود.
- پیشنهاد می‌شود به منظور ایجاد انگیزه در بین کارکنان جهت انجام فعالیت‌های دانشی، ضریب دانش در حقوق و مزایای کارکنان محاسبه و اعمال شود.
- پیشنهاد می‌شود در فرایندهای ارزیابی عملکرد در قالب اشراف فرماندهی و برنامه‌های سالانه، شاخص‌های مبتنی بر دانش، در تمامی رده‌های تخصصی اعمال و مطالبه شود.
- پیشنهاد می‌شود در فرایند کارپذیری پروژه‌ها، نیازهای تکنولوژیکی و رسوب دانشی مناطق نفت خیز جنوب مورد توجه قرار گیرد.
- پیشنهاد می‌شود به منظور تسهیل در امور شناسایی، ثبت، انتقال و اشتراک دانش، سامانه مدیریت دانش در ستاد و کارگاه‌ها به صورت یکپارچه استقرار یابد.

۸. منابع

- استراوس، آنسلم، و کوربین، جولیت (۱۳۹۱). *اصول روش تحقیق کیفی*. ترجمه بیوک محمدی. تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- بناری، فاطمه، و فرج‌پهلوی، عبدالحسین (۱۳۹۷). بررسی نگرش اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز درباره مخزن دانش سازمانی این دانشگاه. *پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات*، دوره ۳۳، شماره ۳.
- برور، محمد (۱۳۸۳). *مطالعه و بررسی چگونگی اعمال مدیریت دانش در شرکت منطقه‌ای غرب*. موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی.
- پریرخ، مهری، و زاهدی، مهدی (۱۳۸۹). بررسی مخزن سازمانی دانشگاه فردوسی مشهد و سنجش میزان همخوانی آن با معیارهای تخصصی. *پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات*، دوره ۲۶، شماره ۳.

- پریرخ، مهری، و زاهدی، مهدی (۱۳۹۴). چگونگی ارزیابی نرم افزارهای مخزن سازمانی: تجربه‌ای از یک مورد. *پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات*، دوره ۳۰، شماره ۳.
- داستانی، میثم (۱۳۹۷). به کارگیری مخازن سازمانی راهبردی برای ارتقای علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور. *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، شماره ۱۸.
- داستانی، میثم (۱۳۹۷). وضعیت استفاده از مخازن سازمانی در مراکز آموزش عالی ایران: یک گزارش کوتاه. *مجله علم سنجی کاسپین*، سال پنجم، شماره اول.
- دانایی‌فرد، حسن و اسلامی، آذر (۱۳۸۹). کاربرد نظریه داده بنیاد در عمل: ساخت نظریه بی‌تفاوتی سازمانی. انتشارات دانشگاه امام صادق، تهران، چاپ اول.
- دلاور، علی (۱۳۸۵). مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی. تهران، رشد، چاپ پنجم، ص ۲۵۹.
- ذکائی، سعید (۱۳۸۱). نظریه و پژوهش در روش‌های کیفی. *فصلنامه علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبائی*، شماره ۱۷.
- رشیدی، کیانوش، و عباس‌پور، جواد (۱۳۹۷). مقایسه منابع مخازن سازمانی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور از لحاظ نمایه‌پذیری و دسترسی‌پذیری در موتور جستجوی گوگل. *پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی*، شماره ۸.
- رضایی، شمس‌الدین (۱۳۹۶). طراحی مدل درآمدزایی باشگاه‌های فوتبال ایران: با رویکرد گراندد تئوری. *پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی*، سال ششم، شماره ۳.
- زاهدی، مهدی (۱۳۹۴). تحلیل عامل‌های اثرگذار بر پیاده‌سازی مخازن سازمانی در دانشگاه‌ها و مراکز علمی بر پایه نظریه‌های سیستم‌های اطلاعاتی. *پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۵ (۱).
- زاهدی نوقابی، مهدی (۱۳۸۹). بررسی مخزن سازمانی دانشگاه فردوسی مشهد و سنجش همخوانی آن با معیارهای تخصصی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه فردوسی مشهد.

سرمد، زهره، بازرگان، عباس و حجازی، الهه (۱۳۹۵). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: نشر آگاه.

شریفی‌راد، شهرزاد؛ شعبان‌زاد، مریم، و فیاض، سیما (۱۳۹۰). نقش وب معنایی در بازیابی اطلاعات. فصلنامه دانش‌شناسی، سال سوم، شماره ۱۲.

شفیعی، مسعود (۱۳۹۳). ارزیابی فراداده‌های سامانه اطلاعات علمی دانشگاه فردوسی مشهد از جنبه قابلیت جستجو، بازیابی و نمایه‌پذیری اطلاعات. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه فردوسی مشهد. شیربگی، ناصر (۱۳۹۶). بازنمایی تجربه دبیران از بد رفتاری مدیران مدارس با استفاده از رویکرد گراندد تئوری. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه کردستان.

عرب‌انصاری، مهدی (۱۳۹۳). جایگاه مدیریت اطلاعات در راهبرد امنیت مرزی (با تأکید بر پلیس مرزبانی). فصلنامه دانش‌انتظامی سیستان و بلوچستان، سال پنجم، شماره ۱۱.

کیمیرلی‌ای، نئوندورف (۱۳۹۵). راهنمای تحلیل محتوا. ترجمه حامد بخشی و وجیهه جلائیان بخشنده، چاپ اول، انتشارات جهاد دانشگاهی مشهد.

لاجوردی، جلیل، و خسروی بلالمی، محمد (۱۳۹۳). تبیین و ارزیابی الگوی ارتقای بهره‌گیری از سیستم‌های اطلاعاتی. مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۲۰.

مردانی. حمید (۲۰۱۴). بررسی عوامل مؤثر بر توسعه سیستم مدیریت دانش (مورد مطالعه: شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب - خوزستان، اهواز). توسعه اجتماعی، شماره ۸.

مقدم‌راد، سهیلا (۱۳۹۷). نقش کتابداران در ایجاد مخزن سازمانی: مورد مطالعه دانشگاه تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.

منصوریان، یزدان (۱۳۸۶). گراندد تئوری چیست و چه کاربردی دارد؟. ارائه شده در همایش چالش‌های علم اطلاعات، دانشگاه اصفهان.

نوری میسا، ریحانه، و حسن‌زاده، محمد (۱۳۹۴). تعیین عناصر تشکیل دهنده مخزن دانش سازمانی در دانشگاه‌های کشور و ارائه یک چارچوب مفهومی. پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، شماره ۵.

References

- Abrizah, A., Noorhidawati, A. & Kira.K. (2010). Global visibility of Asian universities' open access institutional repositories. *Malaysian Journal of Library and Information Science*, 15 (3): 53-73.
- Arlitsch, K., & O'Brien, P. S. (2012). Invisible institutional repositories: Addressing the low indexing ratios of IRs in Google Scholar. *Library Hi Tech*, 30(1), 60-81.
- Bamigbola, A. A. (2014). Surveying attitude and use of institutional repositories (IRS) by faculty in agriculture disciplines: A case study. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 147 (2014), 505- 509.
- Björk, B.C., Welling, P., Laakso, M., Majlender, P., Hedlund, T., & Guðnason GJPo. (2015). Open access to the scientific journal literature: situation. *PLoS One*, 5(6), e11273.
- Campbell-meine, J. (2008). *Case studies on institutional repository development: creating narratives for project management and assessment*. Doctoral dissertation, University of Hawaii.
- Cohen D., & Crabtree, B. (2006). *Qualitative research guidelines project*. <http://www.qualres.org/HomeSemi-3629.html>
- Creswell, J.W. (2009). *Research design: Qualitative and, mixed method approach*, Second edition. Sag Publication London.
- Chandra, R., Nugroho, A. P., & Saleh, F. (2015). Evaluating open access paper repository in higher education for Asean region. *International Conference on Internet Studies*, August 16-17, 2014, Singapore. <https://arxiv.org/ftp/arxiv/papers/1502/1502.04069.pdf>
- Donovan, J. M., & Watson, C. A. (2011). Citation advantage of open access legal scholarship. *Law Library Journal*, 103, 553.
- Eisenhardt, K. M. (1989). Building theories from case study research. *Academy of Management Review*, 14(4), 532-550.
- Fan, W. (2015). Contribution of the institutional repositories of the Chinese Academy of Sciences to the webometric indicators of their home institutions. *Scientometrics*, 105(3), 1889-909.
- Gargouri, Y., Hajjem, C., Larivière, V., Gingras, Y., Carr, L., Brody, T., & Harnad, S. (2010). Self-selected or mandated, open access increases citation impact for higher quality research. *PLoS One*, 5(10), e13636. <http://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0013636>

- García, J., Amescua, A., Sánchez, M. I., & Bermón, L. (2011). Design guidelines for software processes knowledge repository development. *Information and Software Technology*, 53(8), 834-850.
- Harnad, S., Brody, T., Vallieres, F., Carr, L., Hitchcock, S., Gingras, Y., ... & Hilf, E. R. (2008). The access/impact problem and the green and gold roads to open access: An update. *Serials Review*, 34(1), 36-40.
- Johnson, B., & Christensen, L. (2008). *Educational research: Quantitative, qualitative and mixed approaches*. 3rd edition, Los Angeles, Sage publication.
- Kyriaki-Manessi, D., A. Koulouris, G., Giannakopoulos, S., & Zervos. (2013). Exploratory research regarding faculty attitudes towards the institutional repository and self-archiving. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 73: 777-784.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2011). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm* (12th Ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Lee, J., Burnett, G., Vandergrift, M., Baeg, J. H., & Morris, R. (2015). Availability and Accessibility in an Open Access Institutional Repository: A Case Study. *Information Research*, 20(1), n1.
- Liau, T.T., & Genoni, P. (2017). A Different Shade of Green: A Survey of Indonesian Higher Education Institutional Repositories. *Journal of Librarianship and Scholarly Communication*, 4(General Issue), eP 2136.
- Lynch, C. (2015). *Institutional repositories: essential infrastructure for scholarship in the digital age*. ARL Bimonthly Report, 226, United States, February 2003.
- Palmer, C., Tefteau, L., & Newton, M. (2008). *Identifying Factors of Success in CIC Institutional Repository Development - Final Report*. <http://hdl.handle.net/2142/8981>
- Poltronieri, E., Morciano, C., Niglio, T., Sellitri, C., & Solimini, R. (2010). Setting-up an institutional repository at the Italian National Institute of Health: Survey results. *10th Conference of Medical and Health Libraries*, Cluj, Romania
- Proberts, S., & Jenkins, C. (2006). Documentation for institutional repositories. *Learned Publishing-ALPSP Bulletin*, 19(1), 57-72.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2010). *Principles of marketing*. Pearson education. p. 122.

- Shields, P., & Rangarjan, N. (2013). *A playbook for research methods: integrating conceptual frameworks and project management*. Stillwater, OK: New ForumsPress. ISBN 9781581072471.
- Straus, A. and Corbin, J. (2008). *Basic of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. Third Edition, Los Angeles: stage publication, p. 156.
- Zervas, M. Kounoudes, A. Artemi, P., & Giannoulakis, S. (2019). Next generation institutional repositories: The case of the CUT institutional repository KTISIS. *Procedia Computer Science*, 146 (2019) 84–93.