

تحقق مدیریت دانش با رویکرد مقایسه‌ای بین کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه‌های استان مازندران بر اساس مدل هسیگ

مریم سلامی^۱، نسیم نوبهار^۲، غلامعلی رودی^{۳*}

۱. استادیار، علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه پیام نور.

۲. دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه پیام نور مشهد.

۳. دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه پیام نور مشهد.

تاریخ دریافت: ۹۴/۱۲/۰۹ تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۴/۱۰

Knowledge management applied by members of staff in the Libraries of Mazandaran universities, based on Hissig model

Maryam Salami¹, Nasim Nobahar², Gholamali Roudi^{3*}

1. Assistant Professor, Information Science and Knowledge, Payam Noor University.

2. Phd student of Information Science and Knowledge, Payam Noor University.

3. Phd student of Information Science and Knowledge, Payam Noor University.

Received: (2016/02/28)

Accepted: (2016/06/30)

Abstract

The aim of this study is determining the achievement level of knowledge management by members of staff in Libraries of Mazandaran universities, and searching Hissig method components.

Methodology: This research approach is cause and comparative. The research community was all of 116 members of staff in Libraries of Mazandaran universities on 1394 which 105 questionnaire according to Morgan Table relearned. Research made questionnaire is used to collect the data, which 5 point Likert scale was used. The data analyzed by the spss 16 software descriptive statistics and deductive statistics (Kelmogrof-Esmirnof test and independent T)

Findings: The result of this study show level of science management application based on Hissig model with a mean of 2.96 in Mazandaran universities was moderate and the only component of the application of knowledge with a mean of 3.14 was above the average.

Conclusion: According to the finding, of this study achievement of science management in the Library of Mazandaran universities was moderate, but among the components of study. The component of applying knowledge was above moderate. So to explain the importance of applying knowledge in Library and using the obtaining and creation, registering, recording, sharing and convening knowledge is necessary.

Keywords

Knowledge Management, Libraries, Hissig Model.

چکیده

هدف پژوهش حاضر، تعیین میزان تحقق مدیریت دانش در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های مازندران بر اساس مدل هسیگ بوده است.

روش‌شناسی: روش تحقیق پژوهش حاضر علی‌مقایسه‌ای بود. جامعه پژوهش، تمام کارکنان شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی و علوم پزشکی مازندران (۱۱۶ نفر) در سال ۱۳۹۴ بودند که تعداد ۱۰۵ پرسشنامه طبق جدول مورگان دریافت گردید. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه محقق ساخته بود که از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت استفاده شد. داده‌های پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون‌های کلموگروف-اسمیرنوف و t مستقل) با کمک نرم‌افزار SPSS ۱۶ مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: یافته‌های تحقیق نشان داد میزان کاربرد مدیریت دانش بر اساس مدل هسیگ با میانگین ۲/۹۶ در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی و علوم پزشکی استان مازندران در حد متوسط بوده و تنها مؤلفه بکارگیری دانش در دانشگاه دولتی با میانگین ۳/۱۴ از حد متوسط بالاتر است. نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های این مطالعه، میزان تحقق مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی و علوم پزشکی مازندران در حد متوسط می‌باشد، اما از بین مؤلفه‌های مورد بررسی مؤلفه بکارگیری دانش از حد متوسط بالاتر می‌باشد؛ بنابراین تبیین اهمیت بکارگیری دانش در کتابخانه‌ها و استفاده از سیستم‌های کسب و خلق، ثبت و ضبط و اشتراک و انتقال دانش ضروری می‌باشد.

واژه‌های کلیدی

مدیریت دانش، کتابخانه‌ها، مدل هسیگ.

* نویسنده مسئول: غلامعلی رودی

*Corresponding Author: Gholamali Roudi

Email : gholamali.roudi@gmail.com

مقدمه

مدیریت دانش فرایندی است که به کتابخانه‌ها کمک می‌کند تا اطلاعات و مهارت‌های مهم را که به‌عنوان حافظه سازمانی محسوب می‌شود و به‌طور معمول به صورت سازماندهی نشده وجود دارند، شناسایی، انتخاب، سازماندهی و منتشر نمایند. کتابخانه‌ها با محیط سنتی خود، یعنی دانش‌آفرینی نهادهایی هستند که بیشتر از سازمان‌های دیگر در عصر دانایی با چالش مواجه‌اند. براین اساس ضرورت ایجاد می‌کند از مدیریت دانش به منظور مدیریت بهینه اطلاعات و دانش خود بهره‌گیرند. کاربرد مدیریت دانش با ویژگی‌های منحصر به فرد و خاص دانش، بستر و شرایط خاص سازمانی را می‌طلبد. کتابخانه‌ها باید پیش‌زمینه‌هایی را برای کاربرد این رویکرد در خود داشته باشند. مدیریت دانش موتور جدیدی است که می‌تواند شکاف‌ها و فاصله‌ها را بردارد. لذا بهره‌گیری از مدیریت دانش باعث کسب به موقع و مؤثر دانش پرسنل و به‌کارگیری آن در تحقق اهداف کتابخانه‌ها خواهد شد. هدف مدیریت دانش در کتابخانه‌ها، ترویج نوآوری دانش است (نیر و جوکار، ۱۳۹۱: ۲۲).

نوآوری دانش، هسته اقتصاد دانش‌مدار جامعه است. کتابخانه‌ها برای مجموعه‌سازی، پردازش، ذخیره و توزیع دانش و اطلاعات، در زنجیره نظام علمی و ارتباطات اساسی در نوآوری دانش ارتباط مورد نیاز را برقرار می‌کنند. از طرف دیگر، کتابخانه‌ها به‌طور مستقیم در فرایند تحقیقات علمی شرکت می‌کنند. در واقع فعالیت‌های کتابخانه به‌عنوان بخشی از نوآوری دانش محسوب می‌شود. کتابخانه‌ها باید به توزیع و اشاعه دانش توجه کافی داشته و به‌عنوان ابزاری برای به‌گرددش در آوردن نتایج نوآوری دانش عمل کنند. مدیریت دانش در کتابخانه‌ها برای توسعه روابط بین کتابخانه‌ای و بین کتابخانه‌ها و مراجعان و تقویت مهارت‌های دانش‌افزا مانند کار با اینترنت و تسریع جریان اطلاعات بسیار کارساز است. در عصر اقتصاد دانش‌مدار، کتابخانه‌ها برای نوآوری دانش، در زمینه‌های توسعه و کاربرد منابع اطلاعاتی، ایجاد کتابخانه‌های مجازی و حفاظت از مالکیت معنوی در عصر الکترونیک نقش مهمی ایفا می‌کنند. مدیریت دانش در کتابخانه‌ها شامل: مدیریت نوآوری دانش، مدیریت منابع انسانی، مدیریت کاربرد دانش و مدیریت اشاعه دانش است (خوانساری و همکاران، ۱۳۸۷).

مدیریت نوآوری دانش شامل سه جنبه دانش مدیریت نوآوری نظری، مدیریت نوآوری فنی و مدیریت نوآوری سازمانی است. باید به نیازهای متنوع کارمندان کتابخانه توجه کافی شود. رویکردهای مدیریتی مناسب، تأثیر بسیاری در تقویت و پشتیبانی کارکنان کتابخانه دارد. لازم است در مهندسی مستمر آموزش کارکنان متخصص خوب عمل کنیم و تنها روی تئوری‌های علوم کتابخانه و جنبه‌های مرتبط تمرکز نداشته باشیم؛ بلکه دانش‌های فنی نوین را نیز مورد توجه قرار دهیم. خدمات دانشی باید بر اساس سرعت بالای شبکه‌های اطلاعاتی انجام شود. ایجاد کتابخانه‌های مجازی یا مراکز اطلاعاتی برای سازمان‌های عمومی، دولتی، نهادها و مؤسسات تحقیقات علمی نیازمند فراهم‌آوری نیروی انسانی و منابع مالی کافی جهت گردآوری، سازماندهی و اشاعه اطلاعات است که بسیار مشکل به‌نظر می‌رسد. همچنین صرف بودجه زیاد برای تأمین منابع اطلاعاتی مورد نیاز در نهادهای اجتماعی غیر ضروری و تا حدودی غیر ممکن است. از این رو، کتابخانه‌ها می‌توانند بر اساس نیازهای اطلاعاتی این مراکز با استفاده از منابع اطلاعاتی و زیرساخت‌های فراوانی که در شبکه‌های اطلاعاتی موجود است، به‌طور مجزا امکان دسترسی به کتابخانه‌های مورد نیاز این مراکز اطلاعاتی را فراهم کنند. اشاعه دانش در مقایسه با نوآوری دانش، از اهمیت یکسانی برخوردار است. تولید کنندگان دانش زمان و انرژی بسیاری برای جستجوی دانش مورد نیاز متقاضیان در اختیار ندارند. به هر حال، تعداد کاربران دانش بسیار زیادند و فراهم‌آوری دانش موجود در اذهان تولیدکنندگان دانش بسیار مشکل است و به دلایل مختلف و شرایط فردی با محدودیت‌هایی مواجه است (حسین زاده و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۰۰).

مباحث نظری**مفهوم مدیریت دانش**

مفهوم مدیریت دانش برای مدت‌های مدیدی به صورت عملی اما غیر رسمی مورد استفاده واقع شده است. فقدان یک توافق عمومی در ارائه تعریف مشخص از این مفهوم، به آشفتگی و اغتشاش منجر شده است. مدیریت دانش به فرایند چگونگی خلق، انتشار و به‌کارگیری دانش در سازمان اشاره دارد. به عبارت دیگر هدف نهایی مدیریت دانش شامل اشتراک دانش میان کارکنان به منظور ارتقاء

برای آنها با توجه به استراتژی شرکت است تا توانایی آنها برای تفسیر داده‌ها و اطلاعات (با استفاده از نتایج موجود اطلاعات، تجربه، مهارت‌ها، فرهنگ، شخصیت، خصوصیات فردی، احساسات و غیره) از طریق معنا بخشی به داده‌ها و اطلاعات افزوده شود. مدیریت دانش، مدیریت صریح و سیستماتیک دانش حیاتی و فرایندهای مربوط به ایجاد، سازماندهی، انتشار و استفاده و اکتشاف دانش است (نعمتی و جمشیدی، ۱۳۸۶).

اهمیت مدیریت دانش

مدیریت دانش فواید گوناگونی دارد و نیز یک منبع مفید برای کلیه سازمان‌ها به حساب می‌آید مدیریت دانش با بالا بردن سرعت پاسخگویی، سازمان را به سمت سوددهی هدایت می‌کند مدیریت دانش به سرمایه فکری و ذهنی یک سازمان کمک می‌کند مدیریت دانش با کاهش بلاتکلیفی‌ها، در مورد اطلاع‌رسانی بیشتر و تسهیلات بهتر تصمیم می‌گیرد مدیریت دانش با ارزش دادن به دانش کارمندان و پاداش دادن در قبال آن بازدهی کارمند را بالا می‌برد مدیریت دانش با کم کردن زمان پاسخ گویی، باعث بهبود خدمات و افزایش کارایی می‌گردد.

دیدگاه و مدل‌های مرتبط با تحقق مدیریت دانش

به نظر ویگ^۲ (۱۹۹۳)، سه شرط دستیابی به موفقیت در کسب و کار عبارتند از:

- داشتن کسب و کار (محصولات/ خدمات) و مشتریان
- منابع (انسانی، سرمایه و تجهیزات)
- توانایی عمل

شرط سوم بر چرخه مدیریت دانش تأکید دارد، دانش نیروی اصلی در ایجاد توانایی عمل به طور هوشمندانه است. با بهبود دانش، بهتر می‌دانیم که چه کاری را چگونه انجام دهیم. به عقیده ویگ هدف اصلی مدیریت دانش «تسهیم، خلق، ذخیره و استفاده از دانش با کیفیت به منظور خلق سازمانی است که به طور هوشمندانه عمل کند.» انجام کار هوشمندانه بدین معنی است که باید به وظایف خود با تخصص بیشتر نگاه کنیم. یعنی به همان اندازه که باید دانش با کیفیت بالا را به دست آوریم. باید آن را به روش‌های مختلفی نیز به کار

ارزش افزوده دانش موجود در سازمان می‌باشد. مدیریت دانش مدیریت نظامندی برای دانش‌های ضروری است که شامل گردآوری، سازماندهی و اشاعه دانش درون سازمانی است مدیریت دانش به سازمان‌ها این اجازه را می‌دهد که فکر و سرمایه‌ای مبتنی بر دانششان تولید کند و این امکان کسب اطلاعات صحیح برای کمک کردن به افرادی که برای تصمیم‌گیری به این اطلاعات نیاز دارند، را فراهم می‌سازد. (هانس و دیگران^۱، ۲۰۰۵).

اغلب، مدیریت دانش به طور کلی تعریف شده و آن را به‌عنوان هر آنچه که سازمان برای داشتن نحوه‌ی انجام وظایف و فعالیت‌هایش نیاز دارد، تعریف کرده‌اند. این تعریف از مدیریت دانش، شامل دانش رسمی، قوانین برنامه‌ها و رویه‌ها و دانش فنی ناملموس، مهارت‌ها و تجارب افراد است. همچنین تعریف بالا از مدیریت دانش، شامل روش انجام کار توسط سازمان‌ها، ارتباط، تجزیه و تحلیل موقعیت، ارائه‌ی راه حل‌های جدید برای مسائل و توسعه‌ی روش‌های جدید انجام کسب و کار است. علاوه بر آن، تعریف بالا شامل مباحث فرهنگی، قومی و ارزش‌ها و روابط با تامین کنندگان و مشتریان نیز هست. مدیریت دانش، شامل همه‌ی روش‌هایی است که سازمان، دارایی‌های دانش خود را اداره می‌کند که شامل چگونگی جمع‌آوری، ذخیره سازی، انتقال، به‌کارگیری، به روزسازی و ایجاد دانش است (نعمتی و جمشیدی، ۱۳۸۶). دانشگاه مدیریت دانش تگزاس، مدیریت دانش را این‌گونه تعریف می‌کند: مدیریت دانش، فرایند سیستماتیک و نظام‌مند کشف، انتخاب، سازماندهی، تلیخیص و ارائه‌ی اطلاعات است؛ به گونه‌ای که شناخت افراد را در حوزه‌ی مورد علاقه‌اش بهبود می‌بخشد. مدیریت دانش به سازمان کمک می‌کند تا از تجارب خود، شناخت و بینش به‌دست آورد و فعالیت خود را بر کسب ذخیره‌سازی و استفاده از دانش متمرکز کند تا بتواند در حل مشکلات، آموزش پویا، برنامه‌ریزی راهبردی و تصمیم‌گیری، از این دانش بهره‌گیری کند. مدیریت دانش نه تنها از زوال دارایی‌های فکری و مغزی جلوگیری می‌کند، بلکه به طور مداوم بر این ثروت می‌افزاید (قلیچ لی، ۱۳۸۸).

مدیریت دانش، رسیدن به اهداف سازمانی از طریق ایجاد انگیزه در کارگران دانش و ایجاد تسهیلات

واقعی خلق شود (احمدی و صالحی، ۱۳۸۹).

تجزیه و تحلیل دانش متشکل است از:

استخراج دانش حاصل از مطالب کسب شده (مثل تجزیه و تحلیل رونوشت‌ها و تشخیص موضوعات، گوش کردن به یک توضیح و انتخاب مفاهیم برای بررسی بیشتر)

خلاصه کردن مطالب استخراج شده (مثل مدل-سازی یا نظریه پردازی)

تشخیص الگوهای استخراج شده (مثل تحلیل روند)

توضیح روابط بین اجزای دانش (مثل مقایسه و تحلیل روابط)

تأیید اینکه مطالب استخراج شده با معانی منابع اصلی تطابق دارد (مثل اطمینان از اینکه معانی از طریق خلاصه کردن، تنظیم کردن و غیره مخدوش نشده باشد).

ترکیب یا ساختاردهی مجدد دانش شامل تعمیم مواد تحلیل شده به منظور دستیابی به اصول وسیع‌تر، تدوین فرضیات برای توضیح مشاهدات، ایجاد سازکاری بین دانش جدید و موجود، به روزآوری مخزن دانش با ورود دانش جدید می‌شود. کد گذاری و مدل‌سازی دانش شامل چگونگی نمایش دادن دانش موجود در ذهن ما چگونگی تلفیق دانش در درون یک مدل منسجم، چگونگی مستندسازی دانش در کتب و راهنماها و چگونگی رمزگذاری آن به منظور انتقال آن به مخزن دانش است. سرانجام، دانش برای کاربردهای خاص و طبق یک چارچوب سازمانی معین سازماندهی می‌شوند (جعفری مقدم، ۱۳۸۶).

حفظ دانش شامل به خاطر سپردن، انباشت و گنجینیدن دانش در مخازن و آرشیو کردن آن می‌شود. به خاطر سپردن دانش بدین معنی است که فرد دانش را ذخیره کرده یا به خاطر سپرده است. انباشت دانش در یک مخزن بدین معنی است که یک پایگاه دانش مبتنی بر رایانه ایجاد و همچنین دانش رمزگذاری شده است و امکان ذخیره شدن در حافظه سازمانی را دارد. جای دادن دانش عبارت از تضمین اینکه دانش بخشی از رویه‌های کسب و کار است.

به اشتراک گذاشتن دانش شامل هماهنگی، تجمیع و دسترسی و بازیابی دانش می‌شود. هماهنگی دانش معمولاً مستلزم تشکیل تیم‌های همکاری برای ایجاد

گیریم. کار هوشمندانه «عبارت از به‌کارگیری بهترین دانش در دسترس است». چرخه مدیریت دانش ویگ شیوه خلق و به‌کارگیری دانش توسط افراد یا سازمان‌ها را مشخص می‌کند و چهار گام اصلی آن، همان‌طور که در شکل ۱ نشان داده شده است، عبارتند از:

۱- خلق دانش

۲- حفظ دانش

۳- تسهیم دانش

۴- کاربرد دانش

این چرخه دامنه‌ای از یادگیری از همه نوع منابع را در بر می‌گیرد: تجربه شخصی، آموزش شغلی یا آموزش رسمی، هم‌ردیفان، و آگاهی از همه منابع بدین ترتیب می‌توانیم دانش را یا درون ذهن خود یا به شکل ملموس از قبیل کتب یا پایگاه‌های داده حفظ کنیم. همچنین، دانش می‌تواند به روش‌های مختلفی با توجه به شرایط و هدف مورد نظر تسهیم و به کار برده شود. خلق دانش به فعالیت‌هایی اشاره دارد که دامنه آن از تحقیق بازار تا گروه‌های نمونه، پیمایش‌ها، هوشمندی رقابتی، کاربردهای داده کاوی است. خلق دانش پنج فعالیت را در بر می‌گیرد:

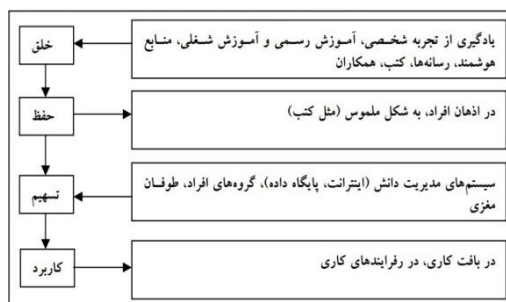
۱- کسب دانش

۲- تجزیه و تحلیل دانش

۳- تجدید ساختار/ ترکیب دانش

۴- رمزگذاری و مدل‌سازی دانش

۵- سازماندهی دانش (احمدی و صالحی، ۱۳۸۹).



شکل ۱. چهار گام اصلی چرخه دانش (احمدی و صالحی، ۱۳۸۹).

خلق دانش می‌تواند از طریق پروژه‌های تحقیق و توسعه، نوآوری‌های افراد به منظور بهبود روش‌های کار، آزمایش‌ها، مباحثه منطقی درباره دانش موجود، و استخدام افراد جدید اتفاق افتد. همچنین دانش ممکن است از طریق واردات دانش و سرانجام از طریق مشاهده دنیای

- استفاده از دانش برای توصیف و قلمرو مسأله
- انتخاب دانش مربوط به کنترل وضعیت
- مشاهده و تشریح وضعیت با استفاده از دانش خاص
- تجزیه و تحلیل وضعیت با استفاده از دانش
- ترکیب راهکارهای مختلف با استفاده از دانش
- ارزشیابی راهکارهای مختلف با استفاده از دانش
- استفاده از دانش به منظور تصمیم‌گیری درباره کارهایی که باید انجام شوند.
- اجرای راهکارهای منتخب

شکل ۲ فعالیت‌های کلیدی در چرخه مدیریت دانش و بیگ را خلاصه می‌کند. یک مزیت عمده رویکرد بیگ به چرخه دانش شرح واضح و کامل در این خصوص است که چگونه حافظه سازمانی به منظور ایجاد ارزش برای افراد، گروه‌ها و سازمان استفاده شود (احمدی و صالحی، ۱۳۸۹).

کاربرد	تسهیم	حفظ	خلق
<ul style="list-style-type: none"> • انجام وظایف • پیمایش، توصیف • انتخاب • مشاهده، تجزیه و • تحلیل، ترکیب • ارزشیابی، • تصمیم‌گیری، اجرا 	<ul style="list-style-type: none"> • هماهنگی • جمع • ساختار دهی مجدد • ترکیب • دسترسی • بازیابی 	<ul style="list-style-type: none"> • به خاطر سپردن • اثبات در مخازن • کنج‌اندین در مخازن • آرشو کردن 	<ul style="list-style-type: none"> • کسب • تجزیه و تحلیل • ساختاردهی مجدد • ترکیب • کدگذاری • مدل‌سازی • سازماندهی

شکل ۲. خلاصه فعالیت‌های کلیدی چرخه مدیریت دانش

چرخه مدیریت دانش یکپارچه دالکر^۲

دالکر (۲۰۰۵)، براساس مطالعه و مقایسه رویکردهای قبلی، رویکردی تلفیقی به چرخه مدیریت دانش را پیشنهاد می‌دهد که سه مرحله دارد:

کسب یا خلق دانش

تسهیم و توزیع دانش

درک و کاربرد دانش در زمان انتقال از مرحله کسب/ خلق دانش به تسهیم و توزیع دانش، محتوای دانش ارزیابی و سپس دانش به منظور درک و کاربرد به متن تبدیل می‌شود.

پس از آن، این مرحله به مرحله اول به منظور به روزآوری محتوای دانش بازخورد می‌دهد (شکل ۲).

شبکه ارتباطی است، شیوه‌های به اشتراک‌گذاری دانش، وضعیتی را توصیف می‌کند که دانش از آن طریق به اشتراک گذاشته می‌شود. مطالعه‌ی متون و پژوهش‌ها نشان داد به طور کلی دو رویه رسمی و غیر رسمی در تسهیم دانش وجود دارد. آنچه این دو رویه را از یکدیگر متمایز می‌سازد، محتوای دانش نیست بلکه شرایط محیطی، امکانات و عوامل سازمانی دیگری در این امر دخیل است. به نقل از «کینگ»^۱ (۲۰۰۱)، دانش، چه عینی و چه ضمنی، می‌تواند از طریق رویه‌های رسمی و غیر رسمی به اشتراک گذاشته شود (کاملی، ۱۳۸۷).

از جمله زیرساخت‌های مورد توجه برای تسهیم دانش، فراهم‌آوری بسترهای مناسب و مجراهایی است که فرایند تسهیم دانش را تسهیل و شرایط لازم را برای این امر فراهم می‌سازند. مطالعه متون حاکی از آن است که بسترهای اشتراک دانش را می‌توان در دو مقوله طبقه‌بندی کرد: بسترهای مبتنی بر فناوریها و بستریهایی که الزاماً به وجود فناوری‌ها نیاز ندارند، بلکه در مواردی فناوری می‌تواند نقش تسهیل کننده در اجرای هر چه بهتر فرایند تسهیم دانش از طریق آن بستر به‌شمار آید. در ادامه، به نمونه‌هایی از این بسترها اشاره می‌شود.

به علاوه دانش می‌تواند به طور مستقیم از مخزن دانش قابل دسترسی و بازیابی باشد. سازمان‌ها می‌توانند دانش را به روش‌های مختلفی به اشتراک گذارند. کارکنانی که دانش مورد نیاز درباره حل یک مسأله خاص را ندارند، و می‌توانند با افراد دیگر سازمان که تجربه مشابهی در این باره دارند از طریق کسب اطلاعات از مخزن دانش سازمانی یا از طریق پیدا کردن کارشناس مرتبط در میان شبکه تخصصی معین شده در سازمان و تماس مستقیم با آن ارتباط برقرار کنند، سپس این کارکنان می‌توانند همه این اطلاعات را سازماندهی کرده از کارکنان دانشی مجرب تر بخواهند که روایی محتوای تهیه شده را تأیید کنند (احمدی و صالحی، ۱۳۸۹).

- سرانجام اینکه روش‌های کاربرد دانش به شرح زیر است:

- استفاده از دانش مستند شده برای انجام یک فعالیت جاری،

- استفاده از دانش عمومی برای تحلیل وضعیت‌های استثنایی موجود

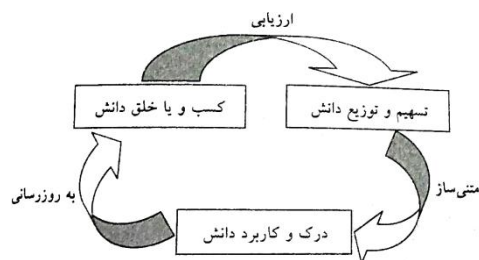
همگان ذخیره گردد. ۳- نشر دانش که این فرایند به توسعه یک روح جمعی که در آن افراد به‌عنوان همکاران در جهت دنبال کردن اهداف مشترک، احساس پیوستگی با هم داشته و در فعالیت‌هایشان به یکدیگر وابسته‌اند و کمک می‌کنند. ۴- به‌کارگیری دانش که از این ایده آغاز می‌شود که ایجاد دانش، بیشتر توسط کاربرد عینی دانش جدید مسیر است این عنصر، دایره فرایند مرکزی مدیریت دانش متحد را تکمیل می‌کند (افرازه، ۱۳۸۴).

همان‌طور که گفته شد مدل‌های مختلفی از مدیریت دانش وجود دارد اما یکی از الگوهای مطرح در مدیریت دانش که در عین سادگی، کامل نیز می‌باشد، الگوی گولد و همکاران (۲۰۰۱)، است. گولد و همکاران مدیریت دانش را فرایند کسب، ثبت، انتقال و کاربرد دانش قلمداد کرده‌اند. این چهار عامل در حوزه مدیریت دانش برای یک سازمان زمینه آموزش، بازخورد و آموزش مجدد را فراهم می‌آورد که به‌طور معمول برای اثربخشی و احیای قابلیت‌های سازمان استفاده می‌شوند (رئیس و همکاران، ۱۳۹۲).

شناسایی دانش: دانش مفهومی چند وجهی است و در بسیاری از هویت‌های سازمانی از جمله فرهنگ، سیاست‌ها، اسناد و اعضای سازمان جای دارد و هدف از فعالیت‌های آن در سازمان، کسب مداوم دانش مربوط، توسعه دانش جدید از طریق یادگیری، اطمینان از رشد و تداوم فعالیتها در جهت حفظ دانش حیاتی در تمام سطوح، به‌کارگیری دانش موجود در تمام چرخه‌ها و ترکیب دانش در جهت هم‌افزایی است (پورسعید و همکاران، ۱۳۹۰).

خلق دانش: ایجاد محتوای جدید و توسعه دانش ایجاد شده یا جایگزینی محتوای موجود با دانش آشکار و نهان سازمان می‌باشد. این بعد از چرخه مدیریت دانش فرایندی اجتماعی است که میان افراد رخ می‌دهد. بطور کلی خلق دانش به توانایی در ایجاد ایده‌ها و راه‌حلهایی نوین و مفید اشاره دارد (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۶).

تسهیم دانش: نشر یا تسهیم دانش به‌عنوان مجموعه‌ای از رفتارهایی که باعث مبادله و انتقال اطلاعات به دیگران می‌شود، شناخته می‌شود. برخی از پژوهشگران تسهیم دانش را به‌عنوان فرایندی که افراد متقابلاً دانش عینی و ضمنی خود را جهت دانش جدید تبادل می‌کنند، تعریف



شکل ۳. چرخه مدیریت دانش یکپارچه (احمدی و صالحی، ۱۳۸۹).

کسب دانش به شناسایی و سپس کدگذاری دانش درونی سازمان (معمولاً قبلاً مورد توجه قرار نگرفته است) و یا دانش بیرونی موجود آن اشاره دارد به عبارتی، توسعه دانش فنی و نوآوری‌های جدیدی است که موجودیت قبلی در درون سازمان ندارند. گام بعدی، ارزیابی دانش کسب و یا خلق شده براساس معیارهای مبتنی بر اهداف سازمانی است. به محض اینکه محتوی جدید به قدر کافی شناسایی و ارزشمند تشخیص داده شد گام بعدی متنی‌سازی آن است. متنی‌سازی به شناسایی ویژگی‌های کلیدی محتوا به منظور تناسب بهتر آن با نیاز کاربران مختلف اشاره دارد از جمله تبدیل محتوا به صورت قابل استفاده برای کاربر نهایی یا تهیه یک خلاصه کوتاه مدیریتی برای استفاده یک مدیر ارشد با توجه به محدودیت‌های زمانی وی متنی‌سازی اغلب وقتی که با فرایندهای کسب و کار سازمان یکپارچه شود، موفق خواهد شد (احمدی و صالحی، ۱۳۸۹).

سپس همان‌طور که کاربران محتوا را درک می‌کنند و تصمیم می‌گیرند از آن استفاده کنند، چرخه مدیریت دانش اجرا می‌شود. کاربران مفید بودن محتوا را تأیید می‌کنند و وقتی کهنه می‌شود علامت می‌دهند که این دانش دیگر قابل کاربرد نیست. همچنین کاربران قلمرو محتوا و اینکه چگونه تجارب موفق و درس‌های آموخته شده می‌توانند عمومی شوند را بررسی و تأیید می‌کنند (احمدی و صالحی، ۱۳۸۹).

چرخه مدیریت دانش هیسیگ (۲۰۰۰)

مدل هیسیگ (۲۰۰۰)، از چهار فرایند زیر تشکیل شده است که شامل ۱- خلق دانش که این امر به توانایی یادگیری و ارتباط بر می‌گردد. ۲- ذخیره دانش که در این فرایند (مؤلفه) باید دانش‌های لازم به آسانی برای استفاده

یادگیری پویا، برنامه‌ریزی استراتژیک و تصمیم‌گیری استفاده شود. مدیریت دانش موفق در بهبود کیفیت کار، افزایش کارایی، داشتن اطلاعات به روز، افزایش اثربخشی، مزیت رقابتی سازمان، توسعه مشتری مداری، نوآوری و کاهش هزینه‌ها مؤثر است (گزنی، ۱۳۸۶).

به منظور کاربرد دانش در مجموعه‌های دولتی می‌توان در ساختار رسمی سازمان، جایگاهی را برای کاربست مدیریت دانش در نظر گرفت که بصورت کاملاً تخصصی، فعالیت تسهیم و استفاده از دانش را رهبری کرده و پایه‌های فکری افراد را در این زمینه اصلاح کرد (جاشپارا، ۲۰۰۴). مدیریت دانش در پاسخ به مسائل سازمان و به دنبال یافتن راه‌هایی است که به وسیله‌ی آن تکنولوژی ارتباطی و اطلاعاتی، را به صورت یکپارچه طبقه‌بندی و اشاعه دهد، و نقش خود را در نوآوری دانش هر چه بهتر ایفاء نماید. مدیریت دانش راه حل‌های مناسبی برای مدیریت تجربی سازمان‌ها و مدیریت کار دانش مدار و مدیریت اشاعه‌ی دانش ارائه می‌کند و کلیه فعالیت‌های سازمان را مجدد تعریف و سازماندهی می‌کند (انتهاپی، ۱۳۸۱).

از آنجایی که کتابداران و متخصصان اطلاع‌رسانی که مسئولیت مدیریت و سازماندهی دانش بشری را بر عهده دارند، با ورود به محیط الکترونیکی، با وظایف جدیدی روبرو شده‌اند که از مهمترین آنها حرکت از الگوی سنتی چاپی به سوی کتابخانه دیجیتال و تغییر نقش کتابداران به کتابدار دیجیتال و یا مدیر دانش می‌باشد. به همین جهت، الگوهای سنتی مدیریت، دیگر جوابگوی فعالیت‌های جدید نبوده و تعریف مجدد فرایندهای کاری کتابخانه و نقش‌های کتابداری ضروری خواهد بود (مک کورثی، ۲۰۰۰). مدیریت دانش در پاسخ به این مسائل، به دنبال یافتن راه‌هایی است که به وسیله‌ی تکنولوژی ارتباطی و اطلاعاتی، دانش را به صورت یکپارچه طبقه بندی کند، اشاعه دهد و نقش خود را در نوآوری دانش هر چه بهتر ایفا نمایند. مدیریت دانش راه حل‌های مناسبی برای مدیریت دانش تجربی کارکنان کتابخانه، مدیریت، نوآوری دانش، مدیریت کار دانش مدار و مدیریت کتابخانه و کتابدار را مجدداً تعریف و سازماندهی می‌کند (لاریجانی و نوری اصل، ۱۳۸۸).

کرده‌اند (بروس هو و شو، ۲۰۰۹).

کاربرد دانش: شامل به‌کارگیری دانش و استفاده از آن برای حمایت از تصمیم‌گیری، اقدام و حل مسأله می‌باشد (نیلسون، ۲۰۰۶). به‌کارگیری دانش عینی و ضمنی از داخل سازمان و چه از خارج از آن با هدف دستیابی به مقاصد سازمان در روشی کارا تر را گویند (منوریان و خامدا، ۲۰۱۰).

ذخیره‌سازی دانش: که از طریق آن، قابلیت ذخیره سازمان یافته‌ای که امکان جستجوی سریع اطلاعات، دسترسی به اطلاعات برای کارمندان دیگر، تسهیم مؤثر دانشی که فراهم می‌شود را به وجود می‌آورد (حسین زاده، ۱۳۹۱).

ضرورت و اهمیت تحقیق

سازمانها برای انجام ماموریت‌ها و دستیابی به اهداف خود دارای منابع و دارایی‌هایی هستند. برخی از این منابع و دارایی‌ها بسیار راهبردی و ارزشمند هستند، که برای کسب مزیت رقابتی سازمان نقش محوری دارند. دانش، از جمله این منابع و دارایی‌ها است، به‌طوری که صاحب نظران علم مدیریت، دانش را جایگزین نهایی تولید، ثروت و سرمایه پولی می‌دانند (تافلر، ۱۹۹۰). در واقع دانش تنها منبعی در سازمان است که در اثر استفاده، نه تنها از ارزش آن کاسته نشده، بلکه بر ارزش آن نیز افزوده می‌گردد. دانش ابزار قدرتمندی است که می‌تواند تغییرات را در جهان به وجود آورده و نوآوری‌ها را ممکن سازد (محمدی فاتح و همکاران، ۱۳۸۷).

اگر دانش را نیز یک منبع به‌شمار آوریم پس مانند دیگر منابع نیاز به اداره شدن دارد. در سال‌های اخیر، راهبردهای مدیریت دانش به‌عنوان یکی از جالب‌ترین و چالش برانگیزترین موضوعات مدیریت کسب و کار بوده و دایره کاربرد آن همواره با سایر مباحث موجب تحول عرصه مدیریت می‌شود (وونگ، ۲۰۰۵). مدیریت دانش، فرایندی است که سازمان‌ها را به شناسایی، انتخاب، سازماندهی، توزیع و انتقال اطلاعات و تجربیات ضروری قادر می‌سازد تا از آنها در فعالیت‌هایی نظیر حل مشکلات،

1. Bruce Ho & Hsu
2. Nielsen
3. Toffler
4. Wong

نفر از مدیران عالی و میانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران بود. نتایج نشان داد وضعیت مدیریت دانش در این کتابخانه‌ها بطور کلی کمتر از متوسط بود. همچنین وضعیت مؤلفه‌های اهداف، شناسایی، کسب، توسعه، تسهیم و ارزیابی دانش کمتر از حد متوسط و مؤلفه‌های استفاده و نگهداری دانش بیشتر از حد متوسط می‌باشد.

حسین‌زاده و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان "میزان کاربست مدیریت دانش و مقایسه آن در بین کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و تبریز بر اساس مدل هیسینگ" پرداختند. نتایج تحقیق آنها نشان داد میزان کاربست مؤلفه‌های مدیریت دانش در بین کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی تبریز و اصفهان به غیر از مؤلفه خلق دانش مناسب نیست. میانگین خلق دانش در هر دو دانشگاه بالاتر از اندازه متوسط و میانگین ذخیره و نشر دانش در هر دو دانشگاه پایین‌تر از حد متوسط می‌باشد. همچنین، میانگین کاربرد دانش در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان پایین‌تر از اندازه متوسط و در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی تبریز بالاتر از متوسط می‌باشد.

محمدی استانی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان "امکان سنجی و پیاده‌سازی مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان بر پایه مدل بکوویتز و ویلیامز" پرداختند و نتیجه پژوهش نشان داد که امکان پیاده‌سازی مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان بر پایه مدل بکوویتز و ویلیامز پایین‌تر از اندازه متوسط گزارش شد، میانگین بین آزمودنی‌ها بر پایه عامل‌های جمعیت شناختی جنسیت، رشته تحصیلی، سابقه تفاوت معنادار بود. اما بین اشتغال، سطح تحصیلات، نوع کار، و نوع کتابخانه تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. به سخنی دیگر سطح تحصیلات در مؤلفه تسهیم و ارزیابی دانش، تفاوت معناداری وجود دارد.

صلواتی (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان "مدل کاربست مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی ایران، چالش‌ها و راهکارها" پرداختند و ضمن شناسایی ۵۱ شاخص به‌عنوان مؤلفه‌ای اثرگذار بر مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی ایران، این مؤلفه‌ها را در قالب سه دسته از عوامل طبقه‌بندی نمود: که عبارتند از: عوامل سازمانی، محیطی و شهروندان است این بررسی‌ها بر مطالعه و

در نهایت این پژوهش سعی داشته است که به سؤالات زیر پاسخ دهد:

- ۱- تحقق مدیریت دانش در دانشگاه‌های دولتی و علوم پزشکی استان مازندران چگونه است؟
- ۲- بین ابعاد مدیریت دانش براساس مدل هیسینگ در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی و علوم پزشکی استان مازندران تفاوت وجود دارد؟

پیشینه تحقیق

مرور مطالعات انجام شده در حیطه مدیریت دانش نشان می‌دهد که این مبحث با مدل هیسینگ چندان مدنظر پژوهشگران قرار نگرفته و بررسی‌های اندکی در این حوزه انجام شده است.

دلایی‌میلان و فریدونی (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان "میزان کاربست مدیریت دانش در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه" پرداختند و به این نتیجه رسیدند که وضعیت مدیریت دانش در سطح دانشگاه ارومیه از نظر اعضای هیئت علمی پایین‌تر از حد متوسط ارزیابی شد. بین دیدگاه‌های اعضای هیئت علمی با توجه به گروه‌های مختلف مرتبه علمی و جنسیت تفاوت معنی‌داری وجود نداشت.

ملک‌نژاد و رزقانی (۱۳۹۰) پژوهشی با عنوان "بررسی پیاده‌سازی مدیریت دانش در بانک سپه (شهر تهران) با رویکرد استفاده مؤثر از سیستم اطلاعات و ارتباطات" انجام داد. از مدل ویگ که دارای چهار گام اساسی خلق، حفظ و نگهداری، تسهیم و کاربرد دانش بود، استفاده شد. که در آن به نقش مؤثر فناوری اطلاعات در ارتقا و اثربخشی هر چه بیشتر مدیریت دانش توجه شده است. تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی/همبستگی بود. در این تحقیق برای جمع‌آوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که فناوری اطلاعات و ارتباطات دارای بیشترین تأثیر بر بعد اشتراک دانش بود، همچنین ابعاد خلق دانش، ذخیره دانش و به‌کارگیری دانش نیز به ترتیب تأثیرپذیری از فناوری اطلاعات و ارتباطات در اولویت‌های بعدی قرار دارند.

حسینانی (۱۳۹۰) تحقیقی را با عنوان "ارزیابی وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران بر اساس مدل پایه‌های ساختمان دانش" انجام داد. جامعه این تحقیق شامل ۷۶

دانشگاه‌های علوم پزشکی و دولتی استان مازندران مقایسه می‌شود.

جامعه آماری شامل کلیه کتابداران شاغل کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی و علوم پزشکی استان مازندران می‌باشد، که تعداد آنها برابر با ۱۱۶ نفر می‌باشد، با استفاده از جدول مورگان نمونه‌ای برابر با ۱۰۵ نفر جامعه به صورت در تصادفی به‌عنوان نمونه انتخاب شدند، برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته که دارای ۳۳ سؤال بوده و چهار بعد مدل هیسیگ را در بر می‌گیرد، به صورتی که ۱۱ سؤال مربوط به کسب و خلق دانش ۹ سؤال مربوط به ثبت و ضبط دانش ۸ سؤال مربوط به اشتراک و انتقال دانش ۵ سؤال مربوط به بکارگیری دانش بوده است و نمره گذاری آن به صورت طیف لیکرت پنج درجه‌ای از خیلی مخالف تا خیلی موافق بود. روایی ابزار از طریق متخصصان بررسی شد و پایایی از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۳ می‌باشد

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی مانند (دامنه، میانگین میانه مد و انحراف معیار) آمار استنباطی از آزمون کالوموگراف اسمیرنوف و برای مقایسه‌سنجی از آزمون t مستقل با استفاده از نرم‌افزار SPSS استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

با توجه به جدول ۱، مشخص شد که ۵۸ نفر از کل آزمودنی‌های زن و ۴۷ نفر مرد بودند.

جدول ۱. توزیع فراوانی و درصد پاسخگویان بر حسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
زن	۵۸	۵۵/۲
مرد	۴۷	۴۴/۸
کل	۱۰۵	۱۰۰

در بخش بعدی جدول ۲. شاخص‌های آمار توصیفی ابعاد مدیریت دانش براساس مدل هیسیگ آورده شده است. میانگین ابعاد مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی همگی پایین‌تر از حد متوسط (مقدار ۳) می‌باشد تنها مؤلفه بکارگیری دانش در دانشگاه‌های دولتی از حد متوسط بالاتر است میانگین ابعاد مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی همگی پایین‌تر از حد متوسط (مقدار ۳) می‌باشد.

بررسی دقیق مبانی نظری و آرای ۱۷ نفر از اساتید مدیریت دانش در ایران مبتنی بوده است.

تقی‌زاده و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان "بررسی میزان به‌کارگیری فرایند مدیریت دانش در یک سازمان خدماتی" پرداختند. نتایج مطالعات، بحث‌های نظری و نتایج حاصل از تکمیل پرسشنامه نشان داد که ابعاد مدیریت دانش در سازمان مورد بررسی در حد متوسطی می‌باشد و با فاصله مطلوب خود فاصله دارد.

خوانساری و عباس حری (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان "بررسی وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه‌های تخصصی امور برق و ارائه الگوی پیشنهادی" پرداختند. نتایج نشان‌دهنده وضعیت سازماندهی منابع دانش، اشاعه دانش، نیروی انسانی در حد ناچیز و پایین‌تر از متوسط ارزیابی شده است. فتحیان و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان "نقش مدیریت ضمنی در خلاقیت و نوآوری" پرداختند. حسین زاده و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان "میزان کاربست مدیریت دانش در بین کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی و بیمارستانی تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی تبریز" پرداختند. آنها بر اساس مدل هیسیگ با چهار مؤلفه فرایند خلق، ذخیره، نشر و به‌کارگیری دانش بررسی نمودند. با توجه به یافته‌های این مطالعه، میزان کاربست مدیریت دانش در بین کارکنان کتابخانه مرکزی، دانشگاهی و بیمارستانی تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی تبریز در حد بالاتر از متوسط می‌باشد، اما از بین مؤلفه‌های مورد بررسی مؤلفه ذخیره دانش در حد پایین‌تر از متوسط می‌باشد؛ بنابراین تبیین اهمیت ذخیره دانش در بین کارکنان کتابخانه‌ها و استفاده از سیستم‌های ذخیره دانش ضروری می‌باشد.

نیر و جوکار (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت در میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شیراز" پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که میزان تحصیلات بر مدیریت دانش کتابداران تأثیر معنی‌دار دارد. در حالی که جنسیت، سابقه ی خدمت و میزان تحصیلات تأثیر معنی‌داری بر خلاقیت کتابداران ندارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع علی-مقایسه‌ای می‌باشد. یعنی ابعاد مدیریت دانش در دو گروه کارمندان کتابخانه‌های

جدول ۲. شاخص‌های آماری ابعاد مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی و پزشکی

متغیر	گروه	تعداد	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار
کسب و خلق دانش	دولتی	۶۷	۲/۹۶	۲/۷۲	۲/۵۵	۰/۶۸۶
	پزشکی	۳۸	۲/۷۹	۲/۸۶	۲/۹۱	۰/۶۵۴
ثبت و ضبط دانش	دولتی	۶۷	۲/۸۲	۲/۶۶	۲/۶۷	۰/۸۱۱
	پزشکی	۳۸	۲/۷۹	۲/۹۴	۳	۰/۵۸۱
اشتراک و انتقال دانش	دولتی	۶۷	۲/۸۳	۲/۷۵	۲/۷۵	۰/۷۴۳
	پزشکی	۳۸	۲/۷۵	۲/۸۱	۳	۰/۶۸۸
بکار گیری دانش	دولتی	۶۷	۳/۱۴	۲/۸	۲/۶	۰/۷۲۰
	پزشکی	۳۸	۲/۸۰	۲/۶	۲/۴	۰/۸۰۰
مدیریت دانش	دولتی	۶۷	۲/۸۴	۲/۶۸	۲/۶	۰/۶۷۱
	پزشکی	۳۸	۲/۷۸	۲/۷۸	۲/۵	۰/۵۹۵

پاسخ‌دهندگان نمره میانگین مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی از ۵ نمره ۲/۷۸ را به خود تخصیص داده که وضعیت پایین‌تر از مقدار متوسط (مقدار ۳) را نشان می‌دهد.

به طور کلی از نظر پاسخ دهندگان نمره میانگین مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی از ۵ نمره ۲/۸۴ را به خود تخصیص داده که وضعیت پایین‌تر از مقدار متوسط (مقدار ۳) را نشان می‌دهد. و از نظر

جدول ۳. بررسی وضعیت نرمال بودن داده‌ها در دانشگاه‌های دولتی و علوم پزشکی

ابعاد مدیریت دانش	گروه	سطح معنی‌داری	مقدار خطا	تأیید فرضیه	نتیجه‌گیری
کسب و خلق دانش	دولتی	۰/۳۹۲	۰/۰۵	H_0	نرمال است
	پزشکی	۰/۹۲۲	۰/۰۵	H_0	نرمال است
ثبت و ضبط دانش	دولتی	۰/۰۵۲	۰/۰۵	H_0	نرمال است
	پزشکی	۰/۴۱۱	۰/۰۵	H_0	نرمال است
اشتراک و انتقال دانش	دولتی	۰/۲۷	۰/۰۵	H_0	نرمال است
	پزشکی	۰/۵۲۶	۰/۰۵	H_0	نرمال است
بکار گیری دانش	دولتی	۰/۰۹۸	۰/۰۵	H_0	نرمال است
	پزشکی	۰/۶۷	۰/۰۵	H_0	نرمال است
مدیریت دانش (کل پرسشنامه)					
	پزشکی	۰/۴	۰/۰۵	H_0	نرمال است

با توجه به جدول ۴. براساس تفاوت بین میانگین و انحراف معیارهای ابعاد مدیریت دانش در دو دانشگاه دولتی و علوم پزشکی استان مازندران تفاوت معنی‌داری وجود ندارد ($P>0/05$).

با توجه به نتایج به دست آمده در جدول ۳. کلیه ابعاد مدیریت دانش در هر دو گروه دارای توزیع نرمال می‌باشد ($P>0/05$). لذا می‌توان چنین گفت که توزیع جامعه نرمال است و برای تحلیل داده‌ها باید از آزمون‌های آماری پارامتریک استفاده کرد.

جدول ۴. آزمون t دونمونه مستقل ابعاد مدیریت دانش دانشگاه‌های دولتی و علوم پزشکی

متغیر	گروه	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	میزان T	درجه آزادی	میزان معنی‌داری
کسب و خلق دانش	دولتی	۶۷	۲/۹۶	۶۸	-۱/۱۱۵	۱۰۳	۰/۲۶۸
	پزشکی	۳۸	۲/۷۹	۶۵			
ثبت و ضبط دانش	دولتی	۶۷	۲/۸۲	۸۱	-۲/۲۱۵	۱۰۳	۰/۸۳۰
	پزشکی	۳۸	۲/۷۹	۵۸			
اشتراک و انتقال دانش	دولتی	۶۷	۲/۸۳	۷۴	-۴/۹۹	۱۰۳	۰/۶۱۹
	پزشکی	۳۸	۲/۷۵	۶۸			
بکارگیری دانش	دولتی	۶۷	۳/۱۴	۷۲	-۱/۹۰۸	۱۰۳	۰/۰۵۹
	پزشکی	۳۸	۲/۸۰	۸۰			

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های تحقیق نشان داد میزان کاربست مدیریت دانش بر اساس مدل هیسینگ در دانشگاه‌های دولتی و علوم پزشکی مازندران پایین‌تر از حد متوسط است و فقط مؤلفه بکارگیری دانش در دانشگاه‌های دولتی با میانگین ۳/۱۴ از حد متوسط بالاتر است که با تحقیق حسین زاده و همکاران در سال ۱۳۹۱ همخوانی دارد مؤلفه کسب و خلق دانش در دانشگاه‌های دولتی با میانگین ۲/۹۶ در دانشگاه علوم پزشکی ۲/۷۹ می‌باشد که نشان‌دهنده پایین‌تر از حد متوسط است که با نتایج تحقیق خوانساری و حری (۱۳۸۷) نیز و جوکار (۱۳۹۱) همخوانی دارد. یافته بعدی نشان داد که مؤلفه ثبت و ضبط دانش در دانشگاه‌های دولتی با میانگین ۲/۸۲ و در دانشگاه علوم پزشکی ۲/۷۹ که از حد متوسط نیز پایین‌تر است. مؤلفه اشتراک و انتقال دانش با میانگین ۲/۸۳ و در دانشگاه علوم پزشکی ۲/۷۵ نشان‌دهنده این است که از حد متوسط پایین‌تر است و با نتایج تحقیق خوانساری و حری (۱۳۸۷) همخوانی دارد. مؤلفه بکارگیری دانش در دانشگاه علوم پزشکی با میانگین ۲/۸۰ نشان از آن دارد که از حد متوسط پایین‌تر است که با تحقیقات خوانساری و حری (۱۳۸۷)، فتحیان و همکاران (۱۳۸۷) و حسین زاده و همکاران (۱۳۹۱) همخوانی دارد. مدیریت دانش کارساز بدون تغییرات سازمانی و فرهنگی و رفتاری در کتابخانه‌ها تحقق نخواهد یافت با توجه به اینکه در مدیریت دانش بر منابع انسانی و فرهنگ سازمانی و فناوری اطلاعات اهمیت داده می‌شود عوامل اصلی استقرار و تحقق مدیریت دانش در کتابخانه‌ها محسوب می‌شوند لذا جهت به

اشتراک‌گذاری و بکارگیری دانش مدیران کتابخانه‌ها باید بر منابع انسانی دانش‌مدار و فرهنگ سازمانی توجه خاصی داشته باشند چون یکی از علت‌های اصلی عدم تحقق مدیریت دانش در امر اشتراک‌گذاری نبود انگیزه در میان افراد و گروه‌های دیگر می‌باشد مدیران کتابخانه‌ها جهت ذخیره و در دسترس‌پذیری دانش باید بر فناوری تاکید داشته باشند و بخاطر داشته باشند که فناوری به تنهایی نمی‌تواند کارمندی را به آموختن دانش ترغیب نماید.

پیشنهادهات

۱. در بعد خلق دانش پیشنهاد می‌شود کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی و علوم پزشکی در ترویج خلق دانش در میان کتابداران به ایجاد اشتیاق و انگیزه مبادرت ورزند دسترسی کتابداران به ابزارهایی مانند اینترنت، اینترنت و مجلات تخصصی علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی را فراهم سازند.
 ۲. پیشنهاد می‌گردد در بین کارکنان کتابخانه‌ها اهمیت ذخیره دانش ضمنی و دانش سازمانی تبیین گردد در این راستا استفاده از نظام‌های ذخیره سازمانی و سیستم‌های اطلاعاتی و فناوریهای مورد نیاز برای این امر فراهم شود.
 ۳. در امر اشتراک‌گذاری دانش پیشنهاد می‌شود انگیزه مورد نیاز در میان افراد جهت به اشتراک‌گذاری دانش و سایر گروه‌ها تبیین شود مشوق‌های مالی و ارتقای سازمانی می‌توان تأثیرگذار باشد.
- برای تقویت و بهبود وضعیت بکارگیری دانش در بین کتابداران دانشگاه‌های علوم پزشکی و دولتی استان

مدیریت دانش در کتابخانه‌های تخصصی امور برق و ارائه الگوی پیشنهادی، فصلنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۴۷: ۳۱-۶۲.

دلایی میلان، علی؛ فریدونی، محمد (۱۳۹۲). مطالعه میزان کاربست مدیریت دانش در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه، مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، ۱۱(۱۱): ۹۳۶-۹۴۲.

رئیزی، مجتبی؛ حسینی، عماد؛ طالب پور، مهدی؛ نظری، وحید (۱۳۹۲). پردازش معادله رگرسیونی مدیریت دانش و اثر بخشی سازمانی در سازمانهای ورزشی منتخب کشور، مدیریت ورزشی، ۵(۴): ۴۷-۶۵.

صلواتی، عادل (۱۳۸۹). مدلی برای مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی جمهوری اسلامی ایران، رساله دکتری رشته مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبایی تهران.

صمدیان، ابوالفضل (۱۳۸۹). تأثیر مدیریت دانش بر میزان خلاقیت کارکنان سازمان صدا و سیما استان تهران، مجله مدیریت فرهنگی، ۵(۱۱): ۵۷-۴۱.

قلیچ لی، بهروز (۱۳۸۸). مدیریت دانش: فرایند خلق، تسهیم و کاربرد، سرمایه فکری در کسب و کارها، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).

کاملی، محمدجواد (۱۳۸۷). مدیریت دانش و موانع آن در سازمان‌های دولتی، کارگاه، ۳(۳): ۳۹-۱۹.

گزنی، علی (۱۳۸۶). تعیین راهبردهای مدیریت دانش سازمانی: تدوین دانش یا تبادل فردی دانش، مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، ۶۹: ۹۳-۱۰۶.

محمدی فاتح، اصغر و همکاران (۱۳۸۷). مدیریت دانش رویکردی جامع، تهران: پیام پویا.

نعمتی، محمدعلی؛ جمشیدی، لاله (۱۳۸۶). بررسی رابطه و تأثیر تسهیم دانش و تجربه بر توسعه سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فناور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی، اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش، مؤسسه اطلاع رسانی نفت، گاز و پتروشیمی.

نیر، نجمه؛ جوکار، عبدالرسول (۱۳۹۱). رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت در میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شیراز، مدیریت اطلاعات سلامت، ۲(۹): ۲۳-۱.

مازندران پیشنهاد می‌شود که استفاده از سیستم‌های فناوری اطلاعات، از بین بردن موانع کاربرد دانش از قبیل ترس یا ضعف خود با آموزش برطرف گردد.

منابع

ابطحی، سیدحسین؛ صلواتی، عادل (۱۳۸۶). مدیریت دانش در سازمان، انتشارات پیوند نو، ۳: ۲۱-۳۴.

احمدی، سیدعلی اکبر؛ صالحی، علی (۱۳۸۸). مدیریت دانش. مدیریت دولتی، ۳(۴): ۱۶۰-۱۵۱.

افرازه، عباس (۱۳۸۴). مدیریت دانش (مفاهیم، مدل‌ها، اندازه‌گیری و پیاده‌سازی)، تهران: دانشگاه صنعتی امیر کبیر، چاپ اول.

انتهایی، علیرضا (۱۳۸۱). ارائه‌ی الگوی پیشنهادی برای مدیریت دانش در کتابخانه‌های تخصصی وابسته به وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی در شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال.

تافلر، الوین (۱۹۹۰). موج سوم، ترجمه شهیندخت خوارزمی، چاپ پانزدهم، تهران: نشر علم.

تقی زاده، هوشنگ؛ سلطانی فسقندیس، غلامرضا؛ مهدی لوی، روح الله (۱۳۸۹). بررسی میزان به‌کارگیری فرایند مدیریت دانش در یک سازمان خدماتی (مطالعه موردی)، مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت)، ۱۲(۳): ۴۸-۳۳.

جعفری مقدم، سعید (۱۳۸۶). مستندسازی تجربیات مدیران از دیدگاه مدیریت دانش، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت وابسته به وزارت نیرو.

حسن لاریجانی، حجت‌الله؛ نوری اصل، موسی (۱۳۸۸). امکان سنجی ارائه مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان شرقی، فصلنامه دانش‌شناسی، (علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی و فناوری اطلاعات)، ۲(۵)، ۷۴-۸۰.

حسین زاده، اکبر؛ شعبانی، احمد؛ سیادت، سید علی (۱۳۹۱). میزان کاربست مدیریت دانش در بین کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی و بیمارستانی تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی تبریز بر اساس مدل Hissig، مدیریت اطلاعات سلامت، ۲(۲): ۱۹۱-۲۰۲.

خوانساری، جیران؛ حرّی، عباس (۱۳۸۷). بررسی وضعیت

Hansen, M. T. nohria, N. and tierney. T. (2005) "whats your strategy for managing knowledge?" harvard business review march- april.

McCorty, A. (2006). Knowledge management: evaluating strategies and professe uses in higher education, NOVA Southern University.

Wong, K. Y. (2005), Critical success factors for implementing knowledge management, *Industeral management & Data systems*, 105 (30): 261-279.