

# مقایسه میزان کاربست مدیریت دانش در بین کتابداران دانشگاه‌های علوم پزشکی بر اساس مدل ویلیامز و بکوویتز

آناهیتا گیتی<sup>۱\*</sup> آیلین فصیحی<sup>۲</sup> زهرا فرجی<sup>۳</sup> مرضیه گلچین<sup>۴</sup>

۱. دکترای تخصصی، علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران. ORCID: 0000-0003-3370-2375
  ۲. کارشناسی ارشد. زبان انگلیسی، واحد امور بین‌الملل، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران.
  ۳. دکترای تخصصی، علم اطلاعات و دانش‌شناسی، معاونت تحقیقات و فناوری، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.
  ۴. دکترای تخصصی، علم اطلاعات و دانش‌شناسی، معاونت تحقیقات و فناوری، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران.
- مجله اطلاع‌رسانی پزشکی نوین؛ دوره ششم؛ شماره چهارم؛ زمستان ۱۳۹۹؛ صفحات ۵۹-۵۰.

## چکیده

**هدف:** دانش از جمله دارایی‌هاست که درکسب مزیت رقابتی سازمان نقش محوری دارد و موسسات و سازمان‌ها آن را جایگزین نهایی تولید، ثروت و سرمایه پولی می‌دانند. هدف مقاله حاضر مطالعه و مقایسه میزان کاربست مدیریت دانش در بین کتابداران دانشگاه علوم پزشکی همدان، ایران و علوم بهزیستی و توانبخشی براساس مدل Williams و Bukowitz است.

**روش‌ها:** این پژوهش بصورت توصیفی-تحلیلی انجام شده است و جامعه آماری آن کلیه کتابداران شاغل (۸۱ نفر) در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی همدان، ایران و علوم بهزیستی و توانبخشی هستند. ابزار و روش جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه هفت مولفه‌ای Bukowitz و Williams است. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم‌افزار آماری SPSS و آزمون‌های آنالیز واریانس، توکی و کروسکال استفاده شده است.

**نتایج:** میانگین کلی مولفه‌های مورد بررسی در دانشگاه همدان حدود ۴۱ واحد بیشتر از میانگین این نمره در علوم بهزیستی و برای دانشگاه علوم پزشکی ایران حدود ۲۸ واحد بیشتر از دانشگاه بهزیستی است، همچنین این میانگین در کارکنان زن حدود ۲۰ واحد کمتر از کارکنان مرد است (با ثابت در نظر گرفتن اثر سایر متغیرها). کلیه متغیرهای پرسشنامه هم از نظر آماری تاثیر معناداری روی این میانگین نداشته‌اند.

**نتیجه‌گیری:** با جمع‌بندی نمرات کل مولفه‌ها، این نمره در سه دانشگاه مورد بررسی از نظر آماری معنادار بوده و میانگین نمره کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه همدان بیش از دو دانشگاه دیگر و میانگین نمره کارکنان دانشگاه علوم بهزیستی از بقیه کمتر بوده است. بنظر می‌رسد مدیریت دانش شرایط بهتری در دانشگاه علوم پزشکی همدان داشته باشد.

**کلیدواژه‌ها:** مدیریت دانش، کتابداران، مدل Williams و Bukowitz.

نوع مقاله: پژوهشی

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۹/۱ اصلاح نهایی: ۹۹/۱۱/۲۹ پذیرش مقاله: ۹۹/۱۲/۱۰

ارجاع: گیتی آناهیتا، فصیحی آیلین، فرجی زهرا. مقایسه میزان کاربست مدیریت دانش در بین کتابداران دانشگاه‌های علوم پزشکی براساس مدل ویلیامز و بکوویتز. مجله اطلاع‌رسانی پزشکی نوین. ۱۳۹۹؛ ۶(۴): ۵۰-۵۹.

## مقدمه:

نگهداری و محدود کردن دانش می‌تواند منجر به ایجاد شکاف دانش شود و می‌تواند عواقب گسترده و عمیقی برای توانایی عملیاتی شرکت در صورت از دست دادن توانایی سازمان برای انجام وظایف دانست [۲]. علاوه بر این، از دست دادن دانش می‌تواند باعث تلاش طولانی مدت و هزینه‌های اضافی مجدد برای آموزش و کسب دانش شود که قبلاً توسط

عبارت "دانش قدرت است" نشان‌دهنده تلاش برای موفقیت و مزیت‌های رقابتی در دنیای تجارت است. در حالی که از یک طرف، محافظت از دانش درونی شرکت‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است، از طرف دیگر، یک دانش آزاد در فرآیند داخلی مورد نیاز است [۱].

نویسنده مسئول:

آناهیتا گیتی

دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران.

ORCID: 0000-0003-3370-2375

پست الکترونیکی: anahitagitty@gmail.com

تلفن: ۹۸ ۹۱۸۳۱۴۹۴۴۶

همکاران در اختیار بوده است [۱]. با ایجاد روش‌هایی مانند رقابت، ارتقا وضعیت، بازخورد فوری یا بلندمدت، باید چالش‌هایی برای افزایش انگیزه ایجاد کرد [۳].

در زمینه مدیریت دانش چهار پیشنهاد ارائه می‌شود: اجتماعی شدن (تعامل با کاربران مدیریت دانش)، خارجی‌سازی (ایجاد مشارکت‌های جدید)، پیوند یا کمک‌های اضافی و داخلی‌سازی (استفاده از مشارکت‌ها). این موارد می‌توانند بر روی مسایل کمی مانند مقدار سهم تأثیر مثبت داشته باشند، اما تأثیر مهمی در انگیزه کارکنان ندارند [۴،۵]. تمرکز کارکنان بر روی فعالیتی است که مختص خودشان است. اقدام براساس یک انگیزه ذاتی، احساس ارزشمندی ناشی از انجام کاری از روی لذت است. به غیر از نوع خودمختار انگیزه ذاتی، ایجاد و کنترل انگیزه‌های بیرونی باعث می‌شود افراد از روی تعهد، فشار یا اجبار عمل کنند [۶].

اما عوارض جانبی ناخواسته نیز باید در نظر گرفته شوند. بازخورد منفی ممکن است باعث ایجاد احساس فشار و ترس شود که کارکنان را از شرکت در دانش و به اشتراک گذاشتن دانش آن‌ها با جامعه منصرف کند [۷،۸]. همچنین، تمایل به حمایت از سازمان و در نتیجه کمک به موفقیت شرکت، یک عامل ذاتی است که انگیزه کارکنان برای به اشتراک گذاشتن دانش خود است [۹].

Davenport مؤلفه‌های اساسی مدیریت دانش را فرهنگ، فرایند عمل، سیاست‌ها و فناوری می‌داند. استفاده از مدل Bukowitz و Williams که به علت بسط و توسعه بهتر مراحل مدیریت دانش در محیط‌های دانشگاهی استفاده می‌شود، شامل ۷ مولفه یافتن دانش، بکارگیری دانش، یادگیری دانش، تسهیم دانش، ارزیابی دانش، ایجاد/نگهداری دانش، حذف دانش است و همچنین بخش بهداشت و درمان به عنوان سازمانی که نیازمند کارکنان ماهر و با دانش است، به علت ارتباط با سلامت جامعه، نیازمند استفاده از روش‌هایی کارا در ارائه خدمات جهت بهبود کیفیت، کاهش هزینه‌های بهداشتی و رفع به موقع نیازهای مراجعین است که تنها در سایه استفاده از روش‌های نوین مدیریت اطلاعات و تخصیص زمان مناسب به امر مدیریت دانش امکان‌پذیر است [۱۰].

در بررسی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش کتابداران و ارائه الگوی پیشبینی رفتار آن‌ها (مطالعه موردی: کتابخانه‌های عمومی استان فارس) این نتیجه حاصل شد که اکثر متغیرهای الگوی تلفیقی تبادل اجتماعی و پذیرش فناوری اطلاعات بر تسهیم دانش مؤثرند و دارای رابطه علی بودند.

برنامه‌های آموزشی و مشاوره‌ای مختلف و تناسب فناوری- شغل این فرصت را به وجود می‌آورد تا یک نوع فناوری بیشتر استفاده شود و عملکرد کتابداران بهبود یابد. وجود اعتماد متقابل میان کتابداران و سازمان و ایجاد تفکر ذهنی مثبت در ذهن کتابداران موجب بهبود ذهنیت آن‌ها نسبت به فعالیت‌ها و پیچیدگی‌های استفاده از سیستم تسهیم دانش می‌شود. با توجه به اهمیت تسهیم دانش به عنوان اساسی‌ترین کارکرد و مهم‌ترین چالش مدیریت دانش، ارائه عوامل مؤثر و الگوی علی پیشبینی آن امری ضروری قلمداد می‌گردد [۱۱].

در پژوهش بررسی وضعیت نگرش کتابداران به امکان پیاده‌سازی مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمانشاه بر پایه الگوی Bukowitz و Williams این نتیجه حاصل شد که عوامل جمعیت‌شناختی نشان داد که اختلاف دیده شده میان میانگین آزمودنی‌ها بر پایه جنسیت، رشته تحصیلی، سابقه اشتغال، سطح تحصیلات، نوع کار و نوع کتابخانه در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمانشاه تفاوت معناداری وجود ندارد و ( $P\text{-Value} > 0/05$ ) تنها در عامل سطح تحصیلات و محل خدمت در کتابخانه تفاوت معناداری بین میانگین آزمودنی‌ها وجود دارد.

همچنین فرضیه پژوهش که امکان پیاده‌سازی مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمانشاه براساس الگوی Bukowitz و Williams وجود دارد تأیید شد و پیاده‌سازی مولفه‌های آن به طور یکسان وجود ندارد [۱۲].

در پژوهش انتقال دانش از طریق سیستم‌های انتقال دانش بین‌سازمانی این نتیجه حاصل شد که چهار عامل کلی می‌توانند سیستم‌های انتقال دانش بین‌سازمانی را تحت تأثیر قرار دهند. این چهار عامل عبارتند از عوامل فردی، عوامل ادراکی، عوامل سازمانی، و عوامل مرتبط با بخش/صنعت [۱۳].

در پژوهشی با عنوان بررسی نقش تبادل دانش ضمنی میان بخش‌های فروش و بازاریابی در بهبود موفقیت برنامه‌های بازاریابی این نتیجه حاصل شد که فاکتورهای خاصی منجر به تسهیل روند تبادل دانش ضمنی می‌شود. نخست در صورت بالا بودن کیفیت روابط بین فروش و بازاریابی، تبادل دانش ضمنی نیز به طور قابل توجهی افزایش می‌یابد. دوم، در صورت بالا بودن اعتماد به همکاران، تبادل دانش ضمنی نیز افزایش می‌یابد. سوم، افراد فروشنده در صورت برخورداری از فرصت‌های تعامل بیشتر با سایرین در حیطه بازاریابی (فرصت‌های جامعه‌پذیری بیشتر)، تبادل دانش ضمنی گسترده‌تری را نمایان می‌سازند.

و چهارم، افراد فروشنده در صورت درک این موضوع که مدیریت ارشد به حمایت از تسهیم دانش در سازمان می‌پردازند، تبادل دانش ضمنی بیشتری را نمایان می‌سازند. افزون بر این، از طریق بررسی ۵ عامل یا مؤلفه اثرگذار بر تبادل دانش ضمنی، دستورالعمل‌هایی را به مدیران بازاریابی و فروش علاقمند به ارتقاء و بهبود تبادل دانش ضمنی ارائه می‌دهد که خود منجر به موفقیت بازاریابی می‌شود [۱۴].

بررسی روند تکاملی مدیریت دانش نشان‌گر آن است که در سراسر دوره‌های تاریخی به حالت‌های مختلفی وجود داشته و با استفاده از آن دانش زمان خود را مدیریت می‌کرده‌اند. تا این زمان که با تکنولوژی و نوآوری‌های نوین ترکیب شده و شکل برجسته‌ای در سازمان به خود اختصاص داده است. و در همه دوران‌ها دارای اهمیت فوق العاده بوده است. امروزه دانش برابر قدرت است و سازمان‌ها برای اینکه در عرصه رقابت تلب‌آوری داشته باشند، ناچار هستند که مدیریت دانش را پیاده و نواقص احتمالی آن را برطرف نمایند.

با توجه به اهمیت فوق‌العاده مدیریت دانش در سازمان‌ها و کتابخانه‌ها ضرورت انجام این پژوهش کاملاً ملموس بود.

#### مواد و روش‌ها:

این پژوهش بصورت توصیفی-تحلیلی و جامعه آماری آن کلیه کتابداران شاغل (۸۱ نفر) در دانش در کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی همدان، ایران و علوم بهزیستی و توانبخشی بودند. ابزار و روش جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه هفت مؤلفه ای Bukowitz و Williams بود [۱۲]. این پرسشنامه استاندارد که روایی و پایایی آن انجام شده است، دارای ۴۵ گویه که براساس مدل Williams و Bukowitz طراحی شده است و دیدگاه کتابداران را در باره مولفه‌های دانش که عبارتند از یافتن دانش (۷ گویه)، بکارگیری دانش (۶ گویه)، یادگیری دانش (۵ گویه)، ارزیابی دانش (۵ گویه)، تسهیم دانش (۹ گویه) و حذف دانش (۵ گویه) در طیف پنج درجه‌ای لیکرت (از خیلی کم تا خیلی زیاد با نمرات ۱ تا ۵) اندازه‌گیری کرد.

مولفه یافتن دانش شامل یافتن، شناسایی و سازماندهی دانش مرتبط با نیاز، و شناسایی دانش درون و برون سازمان، مولفه بکارگیری دانش شامل استفاده از دانش‌های موجود جهت تصمیم‌گیری‌ها و حل مسئله، مولفه یادگیری دانش شامل گردآوری تجربیات و آموخته‌ها از فعالیت‌های قبلی و یادگیری و بکارگرفتن آن‌ها در فعالیت‌ها یا موقعیت‌های جدید، مولفه تسهیم دانش شامل به اشتراک‌گذاری دانش موجود و انتقال آن به

محل مورد نیاز، مولفه ارزیابی دانش شامل ارزیابی دانش موجود و نیازهای دانش فعلی و آتی سازمان، مولفه تسهیل دانش شامل ایجاد محیطی به منظور تولید دانش جدید و ذخیره کردن آن با کمک فناوری، و در نهایت مولفه حذف دانش شامل حذف دانش مازاد می‌باشد.

این پرسشنامه توسط محمدی‌استانی مطابق با وضعیت و شرایط کتابخانه‌ها بازنویسی نویسی شده است [۱۵]. قبل از توزیع پرسشنامه کلیه اطلاعات در خصوص اهداف پژوهش، شرایط و موارد محرمانه بودن اطلاعات افراد شرکت‌کننده رعایت گردیده است. این پرسشنامه بین کلیه کتابداران دانشگاه‌های علوم پزشکی همدان، ایران، علوم بهزیستی و توانبخشی توزیع و پس از تکمیل گردآوری شد. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۳ و آزمون‌های تعقیبی توکی، آزمون کروسکال‌والیس و از آزمون آنالیز واریانس میانگین جهت بررسی مولفه‌های مدیریت دانش استفاده شد.

#### یافته‌ها:

کلیه شرکت‌کنندگان در پژوهش ۸۱ نفر بودند که از این تعداد ۶۶ نفر زن (۰/۷۶) درصد و ۱۴ نفر مرد (۰/۱۶) درصد بودند. سطح تحصیلات افراد دیپلم ۱۰ نفر (۱۱/۵) درصد، کاردان ۳ نفر (۳/۴) درصد، کارشناس ۳۹ نفر (۴۴/۸) درصد، ارشد ۲۵ نفر (۲۸/۷) درصد و دکترای ۳ نفر (۳/۴) درصد بود.

سابقه کاری این افراد ۱۴ نفر (۰/۱۶) درصد بین ۱۰-۱ سال، ۳۵ نفر (۰/۴۰) درصد بین ۲۰-۱۱ سال سابقه و ۳۰ نفر (۳۴/۵) درصد بین ۳۰-۲۱ سال سابقه هستند.

نوع کتابخانه محل کار افراد ۲۳ نفر دانشکده‌ای (۲۸/۸) درصد، ۳۶ نفر مرکزی (۴۵) درصد و ۲۱ نفر بیمارستانی (۲۶/۲) درصد است. پرسنلی که دارای مدرک کتابداری هستند ۵۲ نفر (۵۹/۸) درصد و غیرکتابداری ۲۹ نفر (۳۳/۳) درصد بودند.

۲۴ نفر (۲۷/۶) درصد در قسمت فنی کتابخانه، ۳۹ نفر (۴۴/۸) درصد در بخش خدمات عمومی و ۱۸ نفر (۲۰/۷) درصد در بخش مدیریت و سرپرستی کتابخانه‌ها حضور داشتند. براساس نتایج، مولفه حذف دانش (۲۵/۵) درصد دارای کمترین میانگین نمره و یافتن دانش (۸۳/۳) درصد بیشترین نمره را دارا بود.

مطابق جدول ۱ به منظور مقایسه میانگین نمره مولفه‌های مدیریت دانش در کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه‌های همدان، علوم بهزیستی و ایران از آنالیز واریانس یک‌طرفه استفاده شد. قبل از انجام آزمون فوق، فرضیات

تسهیل دانش	۰/۳۳۹	۰/۹۹۷	۰/۷۸۰
ارزیابی دانش	۰/۴۹۸	۰/۴۴۶	۰/۶۸۹
ایجاد دانش	۰/۴۳۶	۰/۸۲۲	۰/۳۰۴
حذف دانش	۰/۴۹۹	۰/۹۸۴	۰/۳۵۵

آن مورد بررسی قرار گرفت که بر این اساس بررسی نرمال بودن توزیع نمرات در ابعاد مختلف پرسشنامه به تفکیک نوع کتابخانه، نشان داد که همه مولفه‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند و فرضیه برابری واریانس هم در همه مولفه‌ها غیراز مولفه حذف دانش برقرار بود. مقایسه میانگین نمرات مولفه‌های مختلف در کارکنان دانشگاه‌های مورد بررسی نشان داد که میانگین نمره همه مولفه‌ها جز مولفه ارزیابی دانش در کارکنان سه دانشگاه متفاوت است. در همه مولفه‌ها میانگین نمره کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه همدان از دو دانشگاه دیگر بیشتر بوده است.

جدول ۱- آزمون آنالیز واریانس میانگین مقایسه مولفه‌های مدیریت دانش در

کارکنان کتابخانه‌های مورد پژوهش

مولفه	ایران	علوم بهزیستی	همدان
	P_Value	P_Value	P_Value
یافتن دانش	۰/۵۴۳	۰/۷۴۶	۰/۸۳۳
کاربرد دانش	۰/۲۳۱	۰/۶۹۹	۰/۹۱۴
یادگیری دانش	۰/۲۲۴	۰/۹۹۲	۰/۲۴۷

مطابق جدول ۲ مقایسه میانگین نمرات این مولفه‌ها در دو به دوی دانشگاه‌ها هم با آزمون تعقیبی توکی انجام شد. براساس نتایج برای مولفه یافتن دانش میانگین نمره این مولفه بین کارکنان دانشگاه‌های همدان و علوم بهزیستی و ایران و علوم بهزیستی متفاوت است. در مولفه تسهیل دانش تنها میانگین نمره کارکنان کتابخانه دانشگاه‌های ایران و علوم بهزیستی متفاوت نیست و در مولفه ایجاد دانش میانگین نمره این مولفه تنها بین کارکنان دانشگاه همدان و علوم بهزیستی متفاوت است. مقایسه میانگین نمره مولفه‌های کاربرد و یادگیری دانش هم در کارکنان کتابخانه‌های هر سه دانشگاه متفاوت است و اختلاف معنادار آماری مشاهده شد.

جدول ۲- مقایسه مولفه‌های مختلف با دانشگاه‌های مورد پژوهش

مولفه	دانشگاه	میانگین تفاضل	خطای معیار	P-Value	فاصله اطمینان ۹۵٪	
					حد پایین	حد بالا
یافتن دانش	همدان	۱/۴۱	۰/۸۷	۰/۲۴۱	-۰/۶۵	۳/۴۸
	ایران	۳/۱۱	۱/۴۰	۰/۰۷۴	-۰/۱۴	۶/۷۴
کاربرد دانش	همدان	۷/۲۰	۱/۴۲	۰/۰۰۱	۳/۸۰	۱۰/۶۰
	ایران	۳/۴۵	۱/۳۸	۰/۰۳۹	-۰/۱۴	۶/۷۴
یادگیری دانش	همدان	۶/۶۷	۱/۴۸	۰/۰۰۱	۳/۱۴	۱۰/۲۰
	ایران	۳/۶۰	۱/۴۳	۰/۰۳۶	-۰/۱۸	۷/۰۰۷
تسهیل دانش	همدان	۷/۵۵	۲/۱۶	۰/۰۰۳	۲/۳۷	۱۲/۷۱
	ایران	۴/۳۳	۲/۱۱	۰/۱۰۴	-۰/۶۷	۹/۳۶
ایجاد دانش	همدان	۷/۲۰	۲/۵۲	۰/۰۵۴	-۰/۰۵	۷/۲۵
	ایران	۳/۶۰	۲/۴۵	۰/۳۱۳	-۲/۲۷	۹/۴۹

مطابق جدول ۳، با توجه به نرمال نبودن توزیع برای متغیر حذف دانش، از آزمون کروسکال استفاده شد که نتایج نشان داد نمره این مولفه در بین کارکنان این سه بخش متفاوت نبوده است. به منظور مقایسه میانگین نمره ابعاد مختلف در کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی، مرکزی و بیمارستانی از آنالیز واریانس یک‌طرفه استفاده شد. قبل از انجام آزمون فوق، فرضیات آن مورد بررسی قرار گرفت که بر این اساس بررسی نرمال بودن توزیع نمرات در ابعاد مختلف پرسشنامه به تفکیک نوع کتابخانه،

نشان داد که همه مولفه‌ها جز مولفه حذف دانش از توزیع نرمال پیروی می‌کنند و فرضیه برابری واریانس هم در هیچ یک از ابعاد رد نشد. نتایج آنالیز واریانس یک‌طرفه نشان داد که میانگین نمره مولفه‌هایی یافتن دانش، کاربرد دانش، تسهیل دانش، ارزیابی دانش و ایجاد دانش در بین کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی، مرکزی و بیمارستانی متفاوت است. براساس اطلاعات نمونه مورد بررسی میانگین نمره مولفه یافتن دانش در کارکنان کتابخانه‌های بیمارستانی از بقیه بیشتر و میانگین این

مولفه در کارکنان کتابخانه‌های مرکزی از بقیه کمتر بوده است. میانگین نمره همه مولفه‌ها در کارکنان کتابخانه‌های بیمارستانی از بقیه بیشتر و میانگین این مولفه در کارکنان کتابخانه‌های مرکزی از بقیه کمتر بوده است. به منظور بررسی اینکه تفاوت‌های مشاهده شده، مربوط به کارکنان کدام واحد است از آزمون توکی استفاده شده است. براساس نتایج این آزمون میانگین مولفه یافتن دانش بین کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی و مرکزی و همچنین بین کارکنان کتابخانه‌های مرکزی و بیمارستانی، از نظر آماری معنادار بوده است.

جدول ۳- آزمون کروسکال والیس برای مقایسه نمره مولفه‌های حذف دانش در کارکنان دانشگاه‌های مختلف

مولفه	دانشگاه	میانگین رتبه	آماره آزمون	P-Value
حذف دانش	همدان	۴۳/۹۵	۴/۰۴	۰/۱۳۳
	ایران	۳۹/۸۸		
	بهبه‌بستی	۲۵/۸۱		

مطابق جدول ۴ میانگین نمره مولفه کاربرد دانش تنها بین کارکنان کتابخانه‌های مرکزی و بیمارستانی متفاوت بوده است. در مورد مولفه تسهیل دانش، وضعیت معناداری مشابه مولفه یافتن دانش بوده است، همچنین مولفه ایجاد دانش مشابه کاربرد دانش بوده است. میانگین نمره مولفه ارزیابی دانش هم بین کارکنان کتابخانه‌های مرکزی و بیمارستانی، همچنین بیمارستانی و دانشگاهی از نظر آماری معنادار بوده است.

با توجه به نرمال نبودن توزیع برای متغیرهای یادگیری دانش و حذف دانش، از آزمون کروسکال‌والیس برای مقایسه این مولفه‌ها در کارکنان کتابخانه‌های سه بخش مرکزی، دانشگاهی و بیمارستانی، استفاده شد که نتایج نشان داد تنها مولفه حذف دانش در بین کارکنان این سه بخش متفاوت است.

جهت بررسی و مقایسه مولفه یافتن دانش در کتابخانه‌های مورد پژوهش با ویژگی‌های توصیفی از رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد و ضریب تعیین مدل ۰/۴۳ بدست آمد. یعنی ۴۳ درصد از تغییرات مولفه یافتن دانش توسط متغیرهای فوق توضیح داده شده است. میانگین نمره مولفه دانش در دانشگاه همدان ۴/۴۱ واحد بیشتر از میانگین این نمره در علوم بهبه‌بستی و همچنین این میانگین برای دانشگاه علوم پزشکی ایران ۴/۱ بیشتر از دانشگاه بهبه‌بستی است.

میانگین نمره مولفه مدیریت دانش در کارکنان کتابخانه‌های مرکزی ۲/۳ کمتر از میانگین نمره کارکنان کتابخانه‌های دانشکده‌ای بوده است. میانگین نمره مولفه مدیریت دانش در کارکنان خانم در کتابخانه‌ها به اندازه ۲/۶ کمتر از آقایان بوده است. همه این تفسیرها با ثابت در نظر

گرفتن اثر سایر متغیرها است.

در مدل رگرسیونی ۳۸ درصد از تغییرات مولفه کاربرد دانش توسط متغیرهای فوق توضیح داده شده است. میانگین نمره مولفه کاربرد دانش در دانشگاه همدان حدود هفت واحد بیشتر از میانگین این نمره در علوم بهبه‌بستی و برای دانشگاه علوم پزشکی ایران حدود چهار واحد بیشتر از دانشگاه بهبه‌بستی است (با ثابت در نظر گرفتن اثر سایر متغیرها). تنها متغیر تاثیرگذار بر میانگین نمره این مولفه، متغیر دانشگاه محل کار بوده است و بقیه متغیرها هم از نظر آماری تاثیر معناداری روی میانگین نمره کاربرد دانش نداشته‌اند.

براساس مدل رگرسیونی میانگین نمره مولفه یادگیری دانش در دانشگاه همدان حدود ۸ واحد بیشتر از میانگین این نمره در علوم بهبه‌بستی و برای دانشگاه علوم پزشکی ایران حدود ۵ واحد بیشتر از دانشگاه بهبه‌بستی است و میانگین نمره این مولفه برای کارکنان با مدرک تحصیلی ارشد و بالاتر ۳ واحد بیش از کارکنان با مدرک کمتر از لیسانس است (با ثابت در نظر گرفتن اثر سایر متغیرها). بقیه متغیرها هم از نظر آماری تاثیر معناداری روی میانگین نمره این مولفه نداشته‌اند.

میانگین نمره مولفه تسهیل دانش در دانشگاه همدان ۶/۶۵ واحد بیشتر از میانگین این نمره در علوم بهبه‌بستی و برای دانشگاه علوم پزشکی ایران حدود ۵ واحد بیشتر از دانشگاه بهبه‌بستی است (با ثابت در نظر گرفتن اثر سایر متغیرها). بقیه متغیرها هم از نظر آماری تاثیر معناداری روی میانگین نمره این مولفه نداشته‌اند.

میانگین نمره مولفه ارزیابی دانش در دانشگاه همدان حدود ۴ واحد بیشتر از میانگین این نمره در علوم بهبه‌بستی است، همچنین میانگین این نمره در کارکنان زن حدود ۳ واحد کمتر از کارکنان مرد است (با ثابت در نظر گرفتن اثر سایر متغیرها). بقیه متغیرها هم از نظر آماری تاثیر معناداری روی میانگین نمره این مولفه نداشته‌اند.

میانگین نمره مولفه ارزیابی دانش در دانشگاه همدان حدود ۷ واحد بیشتر از میانگین این نمره در علوم بهبه‌بستی است، همچنین میانگین این نمره در کارکنان زن ۴/۶ واحد کمتر از کارکنان مرد است (با ثابت در نظر گرفتن اثر سایر متغیرها). بقیه متغیرها هم از نظر آماری تاثیر معناداری روی میانگین نمره این مولفه نداشته‌اند.

میانگین لگاریتم نمره مولفه ارزیابی دانش در دانشگاه همدان حدود ۰/۰۹ واحد بیشتر از میانگین این نمره در علوم بهبه‌بستی و برای دانشگاه علوم پزشکی ایران حدود ۰/۱ واحد بیشتر از دانشگاه بهبه‌بستی است، همچنین میانگین لگاریتم این نمره در کارکنان زن حدود ۰/۰۷ واحد

کمتر از کارکنان مرد است (با ثابت در نظر گرفتن اثر سایر متغیرها). بقیه متغیرها هم از نظر آماری تاثیر معناداری روی میانگین نمره این مولفه نداشته اند.

جدول ۴- مقایسه میانگین مولفه‌های پرسشنامه براساس نوع کتابخانه و دانشگاه

مؤلفه	مقایسه کتابخانه‌ها	میانگین تفاضل ها	خطای معیار	P-Value	فاصله اطمینان ۹۵٪	
					حد پایین	حد بالا
یافتن دانش	دانشگاهی	۲/۸۶	۰/۸۶	۰/۰۰۴	۰/۷۹	۴/۹۳
	دانشگاهی	-۱/۷۱	۰/۹۹	۰/۱۹۴	-۴/۰۶	۰/۶۲
	مرکزی	-۴/۵۷	۰/۸۹	۰/۰۰۱	-۶/۷۱	-۲/۴۴
کاربرد دانش	دانشگاهی	۱/۷۴	۱/۰۷	۰/۲۳۴	-۰/۸۰	۴/۲۹
	دانشگاهی	-۱/۰۱	۱/۲۰	۰/۶۸۰	-۳/۸۹	۱/۸۷
	مرکزی	-۲/۷۵	۱/۰۹	۰/۰۳۷	-۵/۳۷	-۰/۱۳
تسهیل دانش	دانشگاهی	۳/۸۸	۱/۴۰	۰/۰۱۹	۰/۵۳	۷/۲۲
	دانشگاهی	-۱/۷۹	۱/۵۷	۰/۴۹۱	-۵/۵۵	۱/۹۵
	مرکزی	-۵/۷۷	۱/۴۱	۰/۰۰۱	-۹/۰۷	-۲/۲۹
ارزیابی دانش	دانشگاهی	-۰/۲۶	۱/۰۲	۰/۹۷۰	-۲/۱۹	۲/۷۱
	دانشگاهی	۲/۷۷	۱/۱۴	۰/۰۴۷	-۵/۵۱	-۰/۰۳
	مرکزی	-۳/۰۲	۱/۰۴	۰/۰۱۳	-۵/۵۲	-۰/۵۵
ایجاد دانش	دانشگاهی	۲/۳۰	۱/۶۹	۰/۱۳۱	-۰/۷۳	۷/۳۲
	دانشگاهی	۲/۴۲	۱/۸۹	۰/۴۱۲	-۶/۹۴	۲/۱۰
	مرکزی	۵/۷۱	۱/۷۱	۰/۱۱۴	-۹/۸۰	-۱/۶۳

بهبودی است، همچنین این میانگین در کارکنان زن حدود ۲۰ واحد کمتر از کارکنان مرد است (با ثابت در نظر گرفتن اثر سایر متغیرها). بقیه متغیرها هم از نظر آماری تاثیر معناداری روی این میانگین نداشته‌اند.

مطابق جدول ۵، میانگین کلی مولفه‌های مورد بررسی در دانشگاه همدان حدود ۴۱ واحد بیشتر از میانگین این نمره در علوم بهزیستی و برای دانشگاه علوم پزشکی ایران حدود ۲۸ واحد بیشتر از دانشگاه

جدول شماره ۵: مقایسه میانگین نمره کلی پرسشنامه در کارکنان کتابخانه‌های مورد پژوهش

نوع کتابخانه	میانگین	انحراف معیار	فاصله اطمینان ۹۵٪	
			حد پایین	حد بالا
همدان	۱۶۵/۵	۲۴/۰۹	۱۵۶/۵۰	۱۷۴/۴۹
ایران	۱۴۴/۹۵	۲۹/۰۴	۱۳۶/۰۱	۱۵۳/۸۹
بهزیستی	۱۲۸	۱۵/۲۴	۱۰۷/۸۰	۱۴۸/۱۹

و علوم بهزیستی، نشان داد. میانگین کلی مولفه‌ها در سه بخش مورد بررسی از نظر آماری معنادار بوده و به طور کل میانگین نمره کارکنان کتابخانه‌های بیمارستانی بیش از دو بخش دیگر و میانگین نمره کارکنان کتابخانه‌های مرکزی از بقیه کمتر بوده است. نتایج آزمون تعقیبی توکی تفاوت معنادار آماری را بین میانگین این نمره در کارکنان کتابخانه‌های مرکزی و بیمارستانی نشان داد.

مطابق جدول ۶ با جمع‌بندی نمرات کل مولفه‌ها نمره کلی پرسشنامه به دست آمد که بر این اساس میانگین این نمره در سه دانشگاه مورد بررسی از نظر آماری معنادار بوده و به طور کل میانگین نمره کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه همدان بیش از دو دانشگاه دیگر و میانگین نمره کارکنان دانشگاه علوم بهزیستی از بقیه کمتر بوده است. نتایج آزمون تعقیبی توکی تفاوت معنادار آماری را بین میانگین این نمره در کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه همدان با کارکنان دو دانشگاه ایران

جدول ۶- مقایسه نهایی میانگین گروه مورد بررسی در کارکنان کتابخانه‌های مورد پژوهش

گروه مورد بررسی	میانگین تفاضل ها	خطای معیار	P-Value	فاصله اطمینان ۹۵٪	
				حد پایین	حد بالا
همدان	۲۰/۵۴	۶/۳۹	۰/۰۰۵	۵/۲۶	۳۵/۸۲
همدان	۳۷/۵۰	۱۰/۶۹	۰/۰۰۲	۱۱/۹۴	۶۳/۰۵

ایران	بهبه‌زیستی	۱۶/۹۵	۱۰/۳۵	-۰/۲۳۶	-۷/۷۷	۴۱/۶۸
-------	------------	-------	-------	--------	-------	-------

### بحث و نتیجه‌گیری:

این مقاله با هدف مطالعه و مقایسه میزان کاربست مدیریت دانش در بین کتابداران دانشگاه علوم پزشکی همدان، ایران و علوم بهزیستی و توانبخشی براساس مدل Bukowitz و Williams انجام شد. بررسی ابعاد مختلف مدیریت دانش در دانشگاه‌های علوم پزشکی نشان داد همه مولفه‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند و فرضیه برابری واریانس هم در همه مولفه‌ها غیر از مولفه حذف دانش برقرار بود. با توجه به نرمال نبودن توزیع برای متغیر حذف دانش، از آزمون کروسکال استفاده شد که نتایج نشان داد نمره این مولفه در بین کارکنان این سه بخش متفاوت نبوده است. مشابه این نتیجه طرح دلایی میلان و فریدونی در پژوهش میزان کاربست مدیریت دانش در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه به این نتیجه رسیدند که مدیریت دانش در این دانشگاه پایین‌تر از حد متوسط است [۱۶].

مقایسه میانگین نمرات مولفه‌های مختلف در کارکنان دانشگاه‌های مورد بررسی نشان داد که میانگین نمره همه مولفه‌ها جز مولفه ارزیابی دانش در کارکنان سه دانشگاه متفاوت است. در همه مولفه‌ها میانگین نمره کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه همدان از دو دانشگاه دیگر بیشتر بوده است. همانطور که در پژوهش محمدی‌استانی مشخص است که بیشتر مؤلفه‌های مدل Bukowitz و Williams در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در وضعیت مطلوبی قرار ندارد و نیاز به برنامه‌ریزی و توجه بیشتر به‌خصوص برای اشتراک و ایجاد دانش دارد. همچنین با توجه به اهمیت روزافزون دانش در سازمان‌هایی همچون دانشگاه‌ها و محیط‌های بهداشتی و درمانی که اشتراک دانش از اهمیت زیادی برخوردار است، اجرای این برنامه‌ها موجب خدمات‌رسانی بهتر و به‌تبع آن تسهیل یادگیری، آموزش و پژوهش خواهد شد.

میانگین کلی مولفه‌های مورد بررسی در دانشگاه همدان و ایران بیشتر از میانگین این نمره در علوم بهزیستی است، همچنین این میانگین در کارکنان زن حدود ۲۰ واحد کمتر از کارکنان مرد است (با ثابت در نظر گرفتن اثر سایر متغیرها). بقیه متغیرها هم از نظر آماری تاثیر معناداری روی این میانگین نداشته‌اند.

در پژوهش بررسی میزان بکارگیری فرایند مدیریت دانش در یک سازمان خدماتی، 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 [۱۷].

با جمع‌بندی نمرات کل مولفه‌ها نمره کلی پرسشنامه به دست آمد که بر این اساس میانگین این نمره در سه دانشگاه مورد بررسی از نظر آماری معنادار بوده و به طور کل میانگین نمره کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه همدان بیش از دو دانشگاه دیگر و میانگین نمره کارکنان دانشگاه علوم بهزیستی از بقیه کمتر بوده است.

مشابه این نتیجه در پژوهش تعیین و مقایسه میزان کاربست مدیریت دانش در بین کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و تبریز براساس مدل هیسینگ به این نتیجه رسیدند که میزان کاربست مولفه‌های مدیریت دانش براساس مدل هیسینگ در بین کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی تبریز با میانگین کمتر از حد متوسط است [۱۸].

با توجه به پژوهش‌ها و نتایج بدست آمده پیشنهاد می‌شود که بررسی روی هر بعد از ابعاد مدیریت دانش به صورت کلی و وسیع‌تر انجام شود. همچنین کتابخانه‌های دانشگاهی با استفاده از این پرسشنامه استاندارد میزان کاربست دانش را بررسی نمایند. با استفاده از نتایج بدست آمده، رؤسا و مسئولان دانشگاه‌ها برنامه‌ریزی جهت استقرار مدیریت دانش داشته باشند. مشابه این پژوهش در کتابخانه‌های مربوط به وزارت علوم هم انجام شود.

### تشکر و قدردانی:

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از کلیه کتابداران دانشگاه‌های علوم پزشکی همدان، ایران و علوم بهزیستی و توانبخشی که در انجام این پژوهش شرکت داشته‌اند تقدیر و تشکر می‌نمایند.

### تأییدیه اخلاقی:

این مطالعه دارای تاییدیه اخلاقی به شماره IR.UMSHA.REC.1398.210 از دانشگاه علوم پزشکی همدان است.

### تعارض منافع:

نویسندگان اظهار داشتند که تعارض منافی وجود ندارد.

سه‌م نویسندگان:

آناهیتا گیتی (نویسنده اول و مسئول) گردآوری اطلاعات، تجزیه و تحلیل و تهیه مقاله ۴۰ درصد؛ آیلین فصیحی (نویسنده دوم) تهیه مقاله ۲۰ درصد، زهرا فرجی (نویسنده سوم) گردآوری اطلاعات ۲۰ درصد؛ مرضیه گلچین (نویسنده چهارم) گردآوری اطلاعات ۲۰ درصد.

حمایت مالی:

این مقاله با حمایت مالی معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی همدان انجام شده است.

Reference

- Serenko A, Bontis N. Understanding counterproductive knowledge behavior: Antecedents and consequences of intra-organizational knowledge hiding. *Journal of Knowledge Management*. 2016; 20(6):1199-224. DOI: 10.1108/JKM-05-2016-0203
- Levy M. Knowledge retention: Minimizing organizational business loss. *Journal of Knowledge Management*. 2011; 15(4):582-600. DOI: 10.1108/13673271111151974
- Hamari J. Do badges increase user activity? Afield experiment on the effects of gamification. *Comput Human Behav*. 2017; 71:469-78. DOI: 10.1016/j.chb.2015.03.036
- Swacha J. Gamification in knowledge management motivating for knowledgesharing. *PJ MS*. 2015; 12(2):150-60.
- Mekler ED, Brühlmann F, Tuch AN, Opwis K. Towards understanding the effects of individual gamification elements on intrinsic motivation and performance. *Comput Human Behav*. 2017; 71:525-34. DOI: 10.1016/j.chb.2015.08.048
- Deci EL, Ryan RM. Self-determination theory. In: Van Lange PAM, Kruglanski AW, Higgins ET, editors. *Handbook of theories of social psychology*. Sage Publications Ltd; 2012. P. 486-91. DOI: 10.4135/9781446249215.n21
- Hong D, Suh E, Koo C. Developing strategies for overcoming barriers to knowledge sharing based on conversational knowledge management: A case study of financial company. *Expert Syst Appl*. 2011; 38(12):14417-27. DOI: 10.1016/j.eswa.2011.04.072
- Zhu H, Zhang A, He J, Kraut RE, Kittur A. Effects of peer feedback on contribution: Afield experiment in Wikipedia. In: CHI '13: CHI Conference on Human Factors in Computing Systems; 2013 Apr 27; Paris, France. New York, United States: ACM. P. 2253-62.
- Šajeva S. Encouraging knowledge sharing among employees: How reward matters. *Procedia Soc Behav Sci*. 2014; 156:130-4. DOI: 10.1016/j.sbspro.2014.11.134
- Mirghafoori SH, Farhang Nejad MA, Sadeghi Arani Z. Performance evaluation of Yazd's health sector on applying knowledge management process. *JHA*. 2010; 13(39):79-88. [In Persian]
- Biranvand A, Shabani A, Mohammadi Ostani M. Investigating factors affecting knowledge-sharing librarians and introducing a model for predicting their behavior (Case study: Fars province's public libraries). *JSLIS*. 2017; 24(1): 39-60. [In Persian]
- Jalili F, Famil Rouhani AA, Zarei A. A Survey of librarians' attitudes towards the implementation of knowledge management in University libraries in Kermanshah based on the Beckowitz and Williams Model. *Proceeding of the International Conference on Industrial Management and Engineering*; 2015 Mar 4; Tehran, Iran. [In: Persian]
- Payne A, Frow P. Relationship marketing: Looking backwards towards the future. *Journal of Services Marketing*. 2017; 31(1):11-5. DOI: 10.1108/JSM-11-2016-0380
- Arnett DB, Wittmann CM. Improving marketing success: The role of tacit knowledge exchange between sales and marketing. *J Bus Res*. 2014; 67(3):324-31. DOI: 10.1016/j.jbusres.2013.01.018
- Mohammadi Ostani M, Shabani A, Rajaeipoor S. The status of knowledge management application in librarians Of Isfahan University of medical sciences. *Iranian Journal of Medical Education*. 2012; 12(2):167-75. [In Persian]
- Dalaei Milan A, Fereiduni M. Exploring the usage of knowledge management from the viewpoint of Urmia University faculty members. *Nurs Midwifery J*. 2014; 11(11):936-43. [In Persian]
- Taghizade H, Soltani Fesghandis G, Mahdilouy R. Service organization: Case study. *The Journal of Productivity Management*. 2010; 1(12):33-48. [In Persian]



18. Hosseinzadeh A, Shabani A, Siyadat SA. Application of Knowledge Management among the Staff of Libraries Affiliated to Tabriz

University of Medical Sciences, Iran, based on Hissig Model. Health Inf Manage. 2012; 9(2):192-202. [In Persian]

## Comparison of knowledge management application among librarians of medical universities based on Williams and Bukowitz model

Anahita Giti<sup>\*1</sup>Aileen Fasihi<sup>2</sup>Zahra Faraji<sup>3</sup>Marzieh Golchin<sup>4</sup>

1. PhD, Information Science and Science, Faculty of Health, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran. ORCID: 0000-0003-3370-2375
2. BSc, English Language, International Affairs Branch, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran.
3. PhD, Information Science and Science, Deputy of Research and Technology, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
4. PhD, Information Science and Science, Deputy of Research and Technology, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran.

(Received 21 Nov, 2020)

Accepted 28 Feb, 2021)

### Original Article

### Abstract

**Aim:** Knowledge, as one of the assets, plays a pivotal role in gaining the competitive advantage of the organization and institutions and is considered the ultimate alternative to production, wealth, and monetary capital. This study aimed to compare the application of knowledge management among librarians of University of Medical Sciences of Hamadan, Iran, and University of Welfare and Rehabilitation Sciences based on Williams and Bukowitz's models.

**Methods:** In this descriptive-analytical study the statistical population includes all librarians (81 individuals) working in libraries of Medical Sciences Universities of Hamadan and Iran, and University of welfare and rehabilitation sciences. The method of data collection is Bukowitz and William's seven-component questionnaire. SPSS statistical software 17 and analysis of variance, Tukey and Kruskal tests were used to analyze the data.

**Results:** The mean of the studied components at Hamadan University of Medical sciences is about 41 units higher than the mean score in the University of Welfare Sciences and at Iran university of medical sciences the mean score is 28 units higher than the Welfare University. Also, the mean for female employees is about 20 units less than male employees (with constant consideration of other variables effect). The other variables did not have a statistically significant effect on this mean.

**Conclusion:** By summing the scores of all components, this score was statistically significant in the three studied universities and the mean score of Hamedan University library staff was more than the other two universities and the mean score of the staff of Welfare Sciences University was less than the others. It seems that knowledge management has better conditions at Hamadan University of Medical Sciences.

**Key Words:** Knowledge Management, Librarians, Bukowitz, William Model.

**Citation:** Giti A, Fasihi A, Faraji Z, Golchin M. Comparison of knowledge management application among librarians of medical universities based on Williams and Bukowitz model. *J Mod Med Info Sci.* 2021; 6(4):50-9.

*Correspondence:*

Anahita Giti

Faculty of Health, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran.

Tel: + 98 9183149446

Email: anahitagitty@gmail.com

ORCID: 0000-0003-3370-2375