

بررسی وضعیت و عوامل موثر بر چرخه مدیریت دانش از دیدگاه کتابداران دانشگاهی شهرستان ارومیه

عباس دولانی^۱، محمد جبرئیلی مزرعه شادی^۲، دکتر بهلول رحیمی^۳، دکتر علی رشیدی^۴

چکیده

زمینه و هدف: مدیریت دانش ابزاری موثر در بهبود ساختار سازمانی، ارتقاء سطح خدمات و افزایش توان رقابتی دانشگاه‌ها می‌باشد. هدف از این تحقیق بررسی وضعیت عوامل موثر بر چرخه مدیریت دانش یعنی فناوری اطلاعات، فرهنگ سازمانی، منابع انسانی و مهارت‌های کتابداران از دیدگاه کتابداران دانشگاهی شهرستان ارومیه می‌باشد.

روش بررسی: پژوهش حاضر به روش پیمایشی تحلیلی می‌باشد. جامعه پژوهش، کتابداران دانشگاهی شهرستان ارومیه می‌باشند که با توجه به محدود بودن تعداد، همگی مورد بررسی قرار گرفتند (۱۰۲ نفر). ابزار پژوهش پرسشنامه می‌باشد که روایی و پایایی آن توسط نظرات کارشناسان و محاسبه الفای کرونباخ (۰/۹۴) اندازه‌گیری شد. برای تحلیل داده‌ها ابتدا نمره میانه سوالات مربوط به عوامل موثر در امر مدیریت دانش محاسبه گردید. برای محاسبه تاثیر همزمان متغیرها، از فرمول رگرسیون لجستیک چندگانه استفاده شد. همچنین برای تعیین رابطه رشته تحصیلی و جنسیت با نگرش کتابداران از مدیریت دانش، فرمول مجذور کای استفاده گردید.

یافته‌ها: سه عامل فرهنگ سازمانی، تکنولوژی اطلاعات و نیروی انسانی، اثرگذارترین عوامل بر چرخه مدیریت دانش هستند. همچنین نمره میانه هر یک از حلقه‌های مدیریت دانش اعم از ایجاد و ذخیره دانش و اشتراک و بکارگیری دانش به ترتیب ۲/۷ و ۲/۲ برآورد شد.

نتیجه‌گیری: مدیریت دانش، عنصری تاثیرگذار بر منابع انسانی سازمان‌ها و ایجاد کننده محیط رقابتی است. کتابخانه‌ها می‌توانند با راه‌اندازی چرخه مذکور، منافع زیادی را از جمله، صرفه‌جویی در هزینه‌های تحقیق و توسعه، افزایش توانمندی‌ها، رضایت شغلی کارکنان، حفظ محیط رقابتی، حاصل نمایند.

واژه‌های کلیدی: مدیریت دانش، کتابخانه‌های دانشگاهی، عوامل سازمانی، کتابداران و اطلاع‌رسانان

* نویسنده مسئول :

عباس دولانی ؛
دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم
پزشکی ارومیه

Email :
A.doulani@gmail.com

- دریافت مقاله : شهریور ۱۳۹۱ - پذیرش مقاله : تیر ۱۳۹۲

مقدمه

در جهان امروز، دانش به یک منبع کلیدی تبدیل شده است که بقای سازمان‌ها مستقیم یا غیر مستقیم بدان وابسته است. مدیریت دانش به عنوان ابزاری موثر در اختیار کتابخانه‌های دانشگاهی است که از طریق آن، می‌توانند خدمات خود را بهبود بخشیده، ساختار سازمانی خود را ارتقاء و توان رقابتی شان را حفظ کنند. برنامه مدیریت دانش تابع شرایط و عواملی است که تحقق آن‌ها بر عملی شدن مدیریت دانش در کتابخانه‌ها، تاثیر بسزایی خواهد داشت (۱).

عوامل مختلفی وجود دارند که می‌توانند بر اجرای موفق مدیریت دانش تاثیر بگذارند. Donoghue و

در جهان امروز، دانش به یک منبع کلیدی تبدیل شده است که بقای سازمان‌ها مستقیم یا غیر مستقیم بدان وابسته است. مدیریت دانش به عنوان ابزاری موثر در

^۱ دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ارومیه، ارومیه، ایران

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت اطلاعات سلامت، گروه فناوری اطلاعات سلامت، دانشکده مدیریت اطلاعات، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

^۳ استادیار فناوری اطلاعات سلامت، گروه انفورماتیک پزشکی، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ارومیه، ارومیه، ایران

^۴ استادیار اطلاع‌رسانی پزشکی، گروه سلامت و رسانه، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ارومیه، ارومیه، ایران

توانایی تهیه نقشه دانش در میان کتابداران از ملزومات مهم تلقی می‌گردد (۹).

البته ضعف‌هایی نیز از سوی خود کتابداران باعث می‌شود تا مشارکت در برنامه‌های مدیریت دانش در کتابخانه‌ها دچار اختلال شوند. مهمترین ضعف‌های کتابداران را می‌توان در درجه اول ناآگاهی و ناآشنایی آنان با سازمان و خصوصیات آن و نداشتن مهارت‌های آموزشی جهت شرکت در برنامه‌های مدیریت دانش برشمرد (۱۰).

از سوی دیگر، امروزه سواد اطلاعات خصوصاً دانش فناوری اطلاعات جزء لاینفک حوزه کتابداری و اطلاع‌رسانی است. Teng عقیده دارد عواملی چون سواد فناوری اطلاعات (IT literacy) شامل آگاهی از چگونگی استفاده مناسب از فناوری در جهت فهرست کردن و اشاعه اطلاعات و دانش برای مخاطبان و همچنین آگاهی از چگونگی ترجمان این دانش در کنار داشتن ذهن هوشیار، تحلیلی و نوآورانه، لازمه‌های اصلی کارکنان شاغل در محیط‌های دانش محور، می‌باشد (۱۱). بر این اساس، هدف این تحقیق، شناسایی تاثیر هر یک از ابعاد عوامل پیش گفته بر چرخه مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی شهرستان ارومیه می‌باشد.

روش بررسی

جامعه پژوهش در این مطالعه شامل کارکنان متخصص و مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی شهرستان ارومیه شامل دانشگاه علوم پزشکی ارومیه، دانشگاه ارومیه، دانشگاه پیام‌نور، دانشگاه جامع علمی کاربردی و دانشگاه صنعتی ارومیه بالغ بر ۱۰۲ نفر تعیین شدند که با توجه به محدود بودن تعداد، همگی مورد مطالعه قرار گرفتند. لازم به ذکر است از این تعداد ۹۶ نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند که در نتیجه ضریب پاسخ دهی برابر ۹۴/۱ را نشان داد. برای تحلیل داده‌ها ابتدا

همکاران (۱۹۹۹) تاکید می‌کنند که مدیریت دانش کارآمد، نیازمند ترکیبی از عناصر سازمانی شامل فناوری، منابع انسانی، فرهنگ و ساختار سازمانی می‌باشد (۲). Stankosy فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، فناوری، رهبری و یادگیری را به عنوان عوامل موفقیت برنامه مدیریت دانش معرفی می‌کند (۳).

Holsapple & Joshi عوامل تاثیرگذار بر مدیریت دانش را در سه گروه عوامل مدیریتی، محیطی و منابع تقسیم بندی کرده‌اند. عوامل مدیریتی شامل رهبری، کنترل، هماهنگی و سنجش، عوامل محیطی شامل بازار، رقبای، زمان و فضای سازمان و عوامل مربوط به منابع شامل منابع انسانی، منابع مالی و منابع دانش می‌باشند (۴).

از سوی دیگر Rubenstein & Montano تاکید می‌کنند که استراژی مدیریت دانش، باید همه فرآیند مدیریت دانش شامل افراد، زیرساخت تکنولوژی و فرهنگ اشتراک‌گذاری را در برداشته باشد (۵). Hasanali اجرای موفقیت‌آمیز مدیریت دانش را در گروی پنج عامل رهبری، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، نقش‌ها و مسئولیت‌ها دانسته است (۶).

بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد شواهد کمی از حضور کتابداران دانشگاهی در برنامه‌های مدیریت دانش وجود دارد و اصولاً بیشتر آن‌ها با مفهوم و عملکرد و قابلیت‌های مدیریت دانش بی‌اطلاع هستند (۷).

از نظر Ajinferuk برای اجرای برنامه مدیریت دانش در کتابخانه توجه به عواملی چون بهبود خدمات مشتری، تسریع خدمات کاربران و کاهش هزینه‌های عملیات تجاری لازم و ضروری می‌باشد (۸).

همچنین برای پیاده‌سازی فرآیند مدیریت دانش ایجاد مهارت‌هایی چون فهم جریان اطلاعات و دانش، فهم نیازهای اطلاعاتی کاربران، توانایی رده بندی دانش و

جدول ۲: میانه نمرات بدست آمده برای مدیریت دانش و هر یک از حلقه‌های آن

| مقیاس | میانه |
|------------------------|-------|
| ایجاد و ذخیره دانش | ۲/۷ |
| اشتراک و بکارگیری دانش | ۲/۵ |
| مدیریت دانش | ۲/۷ |

آمده برای هر یک از حلقه‌های مدیریت دانش در حد متوسط و به پایین می‌باشد.

جدول ۲ میانگین نمره بدست آمده برای چرخه مدیریت دانش و هر یک از حلقه‌های آن را نشان می‌دهد. همانطور که نتایج نشان می‌دهند نمره بدست

جدول ۳: نمره میانه بدست آمده از عوامل سازمانی و مهارت‌های کتابداران

| عامل سازمانی | میانه | مهارت‌های کتابداران | میانه |
|----------------|-------|---------------------|-------|
| فرهنگ سازمانی | ۳ | مهارت اجتماعی | ۴/۲۲ |
| ساختار سازمانی | ۳/۳ | مهارت تجاری | ۱/۷۱ |
| فناوری اطلاعات | ۳ | مهارت تخصصی | ۱/۶۲ |
| آموزش | ۲/۹ | مهارت مدیریتی | ۶۳/۳ |
| منابع انسانی | ۲/۶ | | |

را در کتابخانه‌های مورد مطالعه را نشان می‌دهد. همانطور که جدول نشان می‌دهد مهارت‌های اجتماعی و مهارت‌های مدیریتی و تخصصی، نمره بالاتر از متوسط کسب شده است و میانه بدست آمده از مهارت تجاری پایین‌تر از حد متوسط و در حد پایین قرار دارد.

جدول ۳ میانه نمره بدست آمده برای هر یک از عوامل سازمانی تحقیق را در کتابخانه‌های مورد مطالعه نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌شود عوامل سازمانی به طور کلی در حد متوسط و به پایین قرار دارند. همچنین جدول ۳ نمره میانه بدست آمده برای هر یک از مهارت‌های اجتماعی، تخصصی و مدیریتی

جدول ۴: ضرایب (گرسپون لوجستیک پندگانه) مناسبه شده بر اساس تاثیرات

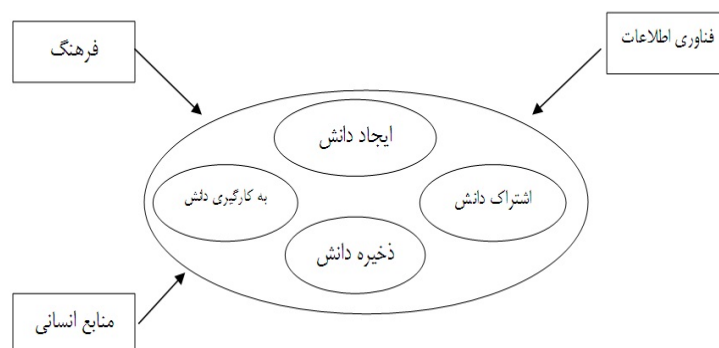
همزمان عوامل موثر بر چرخه مدیریت دانش

| مدل | ضرایب استاندارد نشده | | ضرایب استاندارد شده | |
|---------------|----------------------|----------------|---------------------|-------|
| | B | خطای استاندارد | Beta | P |
| ضریب ثابت | ۱/۲۷۳ | ۰/۴۴۰ | | ۰/۰۵ |
| فرهنگ سازمانی | ۰/۱۸۹ | ۰/۰۸۲ | ۰/۲۴۹ | ۰/۰۲۴ |

| | | | | | |
|----|-------|--------|-------|--------|---------------------|
| NS | ۰/۱۷۲ | -۰/۱۴۶ | ۰/۰۸۵ | -۰/۱۱۷ | ساختار سازمانی |
| S | ۰/۰۱۱ | ۰/۲۸۵ | ۰/۰۹۲ | ۰/۲۴۱ | تکنولوژی اطلاعات |
| NS | ۰/۲۵۲ | ۰/۱۳۹ | ۰/۰۹۳ | ۰/۱۰۸ | آموزش |
| S | ۰/۰۲۸ | ۰/۲۳۲ | ۰/۰۹۱ | ۰/۲۰۴ | نیروی انسانی |
| NS | ۰/۲۵۵ | -۰/۱۳۱ | ۰/۰۸۰ | ۰/۰۹۲ | مهارت‌های کتابداران |

بنابراین با توجه به جدول فوق و آماره P بدست آمده، سه عامل فرهنگ سازمانی، تکنولوژی اطلاعات و نیروی انسانی، میزان سطح معناداری بیشتری را در تاثیرگذاری بر چرخه مدیریت دانش در مقابل سایر عوامل کسب کرده‌اند در نتیجه، مدل اولیه ارائه شده برای عوامل تاثیر گذار در چرخه مدیریت دانش کتابخانه‌های دانشگاهی شهرستان ارومیه مورد تجدید نظر قرار گرفت و مدل نهایی به صورتی که در شکل ۱ مشاهده می‌کنید، ارائه می‌شود.

برای بررسی تاثیر همزمان متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته از رگرسیون لجستیک چندگانه استفاده شد. جدول ۴ ضرایب رگرسیون را همراه با آماره P و سطح معناداری نشان می‌دهد. بر اساس این جدول، متغیرهای فرهنگ سازمانی، تکنولوژی اطلاعات و منابع انسانی به ترتیب با $۰/۰۲۴$ ، $۰/۰۱۱$ و $۰/۰۲۸$ بر روی چرخه مدیریت دانش تاثیر گذاشتند. فرمول ریاضی داده‌های ذکر شده به شرح زیر است:

$$۰/۰۲۸ + ۰/۰۱۱ + ۰/۰۲۴ = \text{چرخه مدیریت دانش}$$


شکل ۱: مدل تعدید نظر شده چرخه مدیریت دانش

اینکه کارکنان شاغل در کتابخانه‌های شهرستان ارومیه از رشته‌های متفاوت هستند و قریب به ۲۸ درصد از آن‌ها از رشته‌هایی غیر از کتابداری و اطلاع رسانی می‌باشند، با اجرای آزمون مجذور کای بین متغیر مدیریت دانش و متغیر رشته تحصیلی، مشخص شد اختلاف معناداری بین دو متغیر مذکور برقرار

همچنین با اجرای آزمون مجذور کای بین متغیر مدیریت دانش و متغیر جنسیت مشخص شد که اختلاف معناداری بین نظرات آزمودنی‌های مرد و زن وجود ندارد که نشان از شرایط یکسان کاری برای هر یک از جنسیت‌های تحقیق می‌باشد ($P\text{-value}=۰/۸۹$) از سوی دیگر با توجه به

می باشد (P-value = ۰/۰۱۵).

را در برداشته باشد (۵). Hasanali اجرای موفقیت آمیز مدیریت دانش را در گروهی پنج عامل رهبری، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، نقش‌ها و مسئولیت‌ها دانسته است (۶). در مطالعه Hamid و همکاران، مشخص شد که در چرخه مدیریت دانش، فناوری اطلاعات و فرهنگ سازمانی تاثیر بسزایی در چرخه مذکور در میان کتابداران کتابخانه ملی مالزی ایفا می‌کنند (۱۲).

در تحقیق حاضر نیز این عوامل جزء عوامل تاثیر گذار تلقی گردیدند. هم چنین در مطالعه Hamid و همکاران، مهارت‌های فنی، ارتباطی و سازمانی در چرخه مدیریت دانش مهم‌تر از دیگر عوامل معرفی شد (۱۲). در تحقیق حاضر نیز عامل فناوری اطلاعات از سوی کتابداران مهم تلقی شده است. چنین به نظر می‌رسد که از دیدگاه کتابداران دانشگاهی شهر ارومیه، ایجاد بستری مناسب (فرهنگ سازمانی و نیروی انسانی) برای تجلی مهارت‌های اجتماعی و تخصصی موثرتر می‌باشند. همچنین عطاپور در مقاله خود به بررسی چرخه مدیریت دانش و عوامل موثر بر آن بین کتابداران دانشگاهی شهر تهران می‌پردازد. در این تحقیق نتایج نشان دادند، عوامل فرهنگ سازمانی، نیروی انسانی و مهارت‌های اجتماعی از نظر کتابداران مهم‌تر از عوامل دیگر هستند (۱۳)، که تا حد زیادی هم سو با نتایج تحقیق حاضر است.

علاوه بر بحث فوق نتایج حاصل از آزمون آماری مجذور کای بین عامل جنسیت و مدیریت دانش، عامل رشته تحصیلی و مدیریت نکات دیگری را متذکر می‌شوند. این نتایج نشان دادند که بین عامل جنسیت و مدیریت دانش رابطه‌ای وجود ندارد به این ترتیب می‌توان نتیجه گرفت که عامل جنسیت مانع و یا مزیتی در فرآیند مدیریت دانش نمی‌باشد و تمامی کارکنان کتابخانه‌ها به نوعی به صورت یکسان در این پروسه سهیم هستند، نتایج تحقیق عطاپور نیز منطبق

بحث

مدیریت دانش، یاریگر و عنصری تاثیر گذار بر منابع انسانی سازمان‌ها و ایجاد کننده محیط رقابتی برای آنهاست. کتابخانه‌ها می‌توانند با مدیریت و راه‌اندازی چرخه مذکور، منافع زیادی را از جمله صرفه جویی در هزینه‌های تحقیق و توسعه، افزایش توانمندی‌ها، رضایت شغلی کارکنان، حفظ محیط رقابتی برای دانشگاه‌ها و نظایر آن داشته باشد (۱).

با وجود اهمیت مدیریت دانش، نتایج تحقیق نشان داد که کتابخانه‌های دانشگاهی شهرستان ارومیه در جنبه‌های مختلف شامل تولید، اشتراک، به کار گیری و ذخیره دانش وضعیت مطلوبی ندارند. نتایج هم چنین نشان داد، فرهنگ سازمانی، تکنولوژی اطلاعات و منابع انسانی هر کتابخانه بیشترین تاثیر را بر چرخه مدیریت دانش دارند. این نتایج همسو با تحقیقی که توسط Donoghue و همکاران انجام شد، می‌باشد؛ این افراد تاکید کردند که مدیریت دانش کارآمد، نیازمند ترکیبی از عناصر سازمانی شامل فناوری، منابع انسانی، فرهنگ و ساختار سازمانی می‌باشد (۲). Stankosy فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، فناوری، رهبری و یادگیری را به عنوان عوامل موفقیت برنامه مدیریت دانش معرفی می‌کند (۳).

Holsapple عوامل تاثیر گذار بر مدیریت دانش را در سه گروه عوامل مدیریتی، محیطی و منابع تقسیم بندی کرده‌اند. عوامل مدیریتی شامل رهبری، کنترل، هماهنگی و سنجش، عوامل محیطی شامل بازار، رقبای، زمان و فضای سازمان و عوامل منابع شامل منابع انسانی، منابع مالی و منابع دانش می‌باشند (۴). رابنستین مونتانو و دیگران تاکید می‌کنند که استراژی مدیریت دانش، باید همه فرآیند مدیریت دانش شامل افراد، زیرساخت تکنولوژی و فرهنگ اشتراک گذاری

بر نتایج تحقیق حاضر است (۱۳).

همچنین با محاسبه مجذور کای بین رشته تحصیلی (کتابداری و غیر کتابداری) شاهد وجود اختلاف در پاسخگویی‌ها هستیم. این امر کاملاً مشهود و طبیعی می‌باشد، چرا که با تخصصی شدن زمینه‌های کار کتابداران، افراد غیر متخصص در برخورد با مساله اطلاعات و چرخه آن دچار نوعی سردرگمی خواهند شد. این امر را می‌توان با یک نگاه اجمالی در ترکیب و چینش افراد شاغل در کتابخانه‌های تحت بررسی مشاهده نمود. برای مثال استفاده از افراد غیر متخصص در زمینه کتابداری و اطلاع رسانی و حتی بدون داشتن تحصیلات عالی آکادمیک در بخش مرجع کتابخانه‌ها که به عنوان قلب مرکز اطلاع رسانی محسوب می‌شود، می‌توان از این موارد برشمرد. نتایج تحقیق Maponya که بر روی کتابداران دانشگاهی دانشگاه Natal انجام داد همسو با نتایج فوق می‌باشد (۹).

صدر عوامل تاثیرگذار دانست. بنابراین اگر مسئولان کتابخانه‌ها خواهان بهره برداری مطلوب از دانش کارکنان خود هستند، نیاز دارند که یک فرهنگ سازمانی باز و مشوق را ترویج کرده و کارکنان خود را ترغیب کنند که نوع رفتار و طرز نگرش خود را تغییر دهند. از طرفی تکنولوژی اطلاعات نیز به عنوان عامل نسبتاً جدید در مقایسه با سایر عوامل، تاثیر قابل توجهی را در کارکرد سازمان‌ها، نیروی انسانی و تخصص‌های آن‌ها دارد و تغییرات عمیق در روند کارهای اجرایی (بر اساس زیرساخت) بر تمامی اجزای تعاملات سازمان با داخل و خارج از خود خواهد گذاشت. همچنین منابع انسانی که می‌توان از آنها به عنوان عامل حرکت سازمان نام برد، تاثیر عمیق بر چرخه دانش خواهد داشت. بنابراین تدوین یک برنامه استخدامی مناسب جهت به کارگیری افراد توانمند و صاحب دانش به تعیین اهداف سازمان، یاری خواهد رساند. لذا با توجه به مطالب فوق می‌توان پیشنهادهای ذیل را ارائه نمود:

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج تحقیق می‌توان نتیجه‌گیری کرد که اولاً چرخه مدیریت دانش در بین کتابداران دانشگاهی از عوامل ذکر شده در متن مقاله تاثیر می‌پذیرد و در این میان از نظر کتابداران دانشگاهی سهم برخی از عوامل بنابه شرایط محیطی و کاری بیشتر از بقیه می‌باشند و به نوعی دغدغه حرفه‌ای آنان تلقی می‌شوند. از این بین می‌توان عوامل فرهنگ سازمانی، تکنولوژی اطلاعات و نیروی انسانی را به جرات در

۱. با ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب و بسترسازی، افراد شاغل در سازمان را تشویق به تبادل دانش نمایند.
۲. با توجه به اینکه فناوری اطلاعات به عنوان عامل تاثیر گذار و غیر قابل انکار در سازمانها می‌باشد و تمامی مراحل اجرایی وظایف افراد درگیر در سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد، دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت برای آموزش فناوری‌های جدید برگزار گردد.

منابع

1. Foo S, Chaudhry AS, Majid SM & Logan E. Academic libraries in transition: Challenges ahead. Singapore: National Library Board; 2002: 1-10.
2. Donoghue LP, Harris JG & Weitzman BA. Knowledge management strategies that create value. Outlook 1999; 1(1): 48-53.

3. Stankosy M. Tackling a unified KM framework. *KM World* 2004 Jan; 13(1): 151-9.
4. Holsapple CW & Joshi KD. An investigation of factors that influence the management of knowledge in organizations. *Strategic Information Systems* 2000; 9(2-3): 235-61.
5. Rubenstein Montano B, Leibowitz J, Buchwalter J, Mc Caw D, Newman B & Rebeck K. A systems thinking framework for knowledge management. *Decision Support Systems* 2001; 31(1): 5-16.
6. Hasanali F. Critical success factor of knowledge management. Available at: <http://www.scribd.com/doc/96648076/HASSANALI-Critical-Success-Factors-of-Knowledge-Management>. 2002.
7. Abell A & Oxbrow N. Competing with knowledge: the information professionals. In the knowledge management. London: Library Association Publication; 2001: 66-167.
8. Ajinferuke I. Role of information professionals in knowledge management programs, empirical evidence from Canada. *Information Science Journal* 2003; 6(1): 247-57.
9. Maponya PM. Knowledge management practices in academic libraries: a case study of the University of Natal, Pietermaritzburg libraries. Available at: <http://citeseer.uark.edu:8380/citeseerx/viewdoc/summary?doi=10.1.1.137.8283>. 2004.
10. Koina C. Librarians are the ultimate knowledge managers. *The Australian Library Journal* 2003; 52(3): 269-72.
11. Teng S & Hawamdeh S. Knowledge management in public libraries. *Aslib Proceedings* 2002; 54(3): 188-97.
12. Hamid S, Nayan JM, Bakar ZA & Norman AA. Knowledge management adoption and implementation readiness: a case study of national library of Malaysia, Malaysia: Proceeding of the international conference on libraries, 2007.
13. Atapour H. Assessing of effective factors on knowledge management on university libraries (a case study on Tehran university central libraries), Tehran: Tarbiat Modarres University: Knowledge management & Information sciences Conference, 2008.

A Survey On Effective Factors On Knowledge Management From The Perspective Of University Librarians In Urmia

Doulani Abbas¹(MSc.) – Jabraeily Mazrae Sadi Mohammad²(MSc.)
Rahimi Bohlul³(Ph.D) – Rashidi Ali⁴(Ph.D)

1 Ph.D Student in Knowledge and Information Science, School of Allied Medicine, Urmia University of Medical Sciences, Urmia, Iran

2 Ph.D Student in Health Information Management, Health Information Technology Department, School of Information Management, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

3 Assistant Professor in Health Information Technology, Medical Information Department, School of Allied Medicine, Urmia University of Medical Sciences, Urmia, Iran

4 Assistant Professor in Medical Information, Medical Journalism Department, School of Allied Medicine, Urmia University of Medical Sciences, Urmia, Iran

Abstract

Received : Aug 2012
Accepted : Jun 2013

Background and Aim: Knowledge management is effective in promoting organizational structure, level of services, and universities competency power. The present study was aimed to assess knowledge management effective factors including information technology, organization culture, human resources, and librarians' skills among university librarians in Urmia.

Materials and Methods: This analytical survey was conducted on 102 university librarians in Urmia. The data were collected using a questionnaire where its validity and reliability was confirmed by specialists' overviews and Cronbach's Alpha (0.94). In order to analyze the data, first the middle of the effective factors of knowledge management was estimated. Next, synchronic effect of the variables was estimated via multinomial logistic regression. Also Chi-square was used to assess the relationship between majors and sex factor of the librarians considering their perspective on knowledge management.

Results: Organizational culture, information technology and human resources are the most effective factors to knowledge management circulation. Also the median degree of the knowledge management process includes knowledge creation and reservation and knowledge sharing and employing; which was 2/7 and 2/2 respectively.

Conclusion: Knowledge management is an important factor in human resources and competency environment of organizations. Libraries can with launching of knowledge management circulation, earn some promotions, for example: saving research and development costs, capacity increasing, employers' job satisfaction, maintenance of competency environment and etc.

Key words: Knowledge Management, Universities Libraries, Organizations Factors, Librarians and Information

* Corresponding Author:
Doulani A;
E-mail:
A.doulani@gmail.com