

رابطه‌ی بین مدیریت دانش و خلاقیت در میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر شیراز*

نجمه نیر^۱، عبدالرسول جوکار^۲

چکیده

مقدمه: عصر حاضر، عصر تحولات و تغییرات شگرف در فن‌آوری‌ها می‌باشد. عصری که ساختار فکری آن آکنده از عمق بخشیدن به اطلاعات و توجه به مشارکت نیروی انسانی خلاق و دانش‌گرا است. پژوهش حاضر با هدف شناسایی رابطه‌ی بین مدیریت دانش با خلاقیت در میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر شیراز در سال ۱۳۸۹ بود.

روش بررسی: مطالعه‌ی حاضر توصیفی-همبستگی بود که جامعه‌ی مورد مطالعه در این پژوهش، ۱۲۰ کتابدار زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاهی دولتی و آزاد شهر شیراز در سال ۱۳۸۹ بود، که همه‌ی آنان به عنوان نمونه‌ی پژوهش در نظر گرفته شدند؛ لذا به ۱۲۰ نفر از آن‌ها پرسش‌نامه داده شد، که ۹۰ نفر (۷۵ درصد) بازگردانده شد. روش پژوهش، پیمایشی و ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته‌ی مدیریت دانش و پرسش‌نامه‌ی خلاقیت Randsip بود. ضرایب پایایی Cronbach's alpha که برای محاسبه‌ی همسانی درونی پرسش‌نامه‌های مدیریت دانش و خلاقیت استفاده گردید، به ترتیب برابر با ۰/۹۰ و ۰/۸۱ به دست آمد. داده‌ها با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی شامل ضریب همبستگی Pearson، t-test و آزمون ANOVA مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: بین دو متغیر مدیریت دانش و خلاقیت با توجه به ضریب همبستگی ۰/۲۶۱، رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری در سطح ۰/۰۱۳ وجود دارد. از نتایج دیگر آن بود که، بین نمره مؤلفه‌ی «افراد» و «فرهنگ» در مدیریت دانش کتابداران با نمره‌ی خلاقیت آنان، به ترتیب با ضرایب همبستگی ۰/۲۷۳ و ۰/۳۳۸ ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود داشت، اما بین نمره مؤلفه‌های «فن‌آوری» و «فرایند» با نمره‌ی خلاقیت کتابداران، به ترتیب با ضرایب همبستگی ۰/۱۲۲ و ۰/۰۹۴ ارتباط معنی‌داری وجود نداشت. نتایج آزمون ANOVA نیز نشان داد که میزان تحصیلات بر مدیریت دانش کتابداران تأثیر معنی‌دار دارد. در حالی که جنسیت، سابقه‌ی خدمت و میزان تحصیلات تأثیر معنی‌داری بر خلاقیت کتابداران ندارد.

نتیجه‌گیری: هرچه قدر خلاقیت کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شیراز بالاتر باشد، مدیریت دانش نیز بیش‌تر می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: خلاقیت؛ کتابخانه‌های دانشگاهی؛ کتابداران؛ مدیریت دانش.

نوع مقاله: پژوهشی

دریافت مقاله: ۹۰/۴/۷

اصلاح نهایی: ۹۰/۹/۲۳

پذیرش مقاله: ۹۰/۱۰/۱۰

ارجاع: نیر نجمه، جوکار عبدالرسول. رابطه‌ی بین مدیریت دانش و خلاقیت در میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر شیراز. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۱؛ ۹ (۲): ۲۳۲-۲۲۴.

مقدمه

سنتی با فعالیت‌هایی نظیر تولید، جمع‌آوری، دریافت، تکثیر، ساختارسازی، ذخیره، بازیابی و اشاعه‌ی اطلاعات در ارتباط

بدون تردید نزدیک‌ترین حرفه به مدیریت دانش، حرفه‌ی کتابداری و اطلاع‌رسانی است. متخصصان اطلاع‌رسانی و کتابداران به دلیل همین نزدیکی شغلی، برای تصدی سمت جدید مدیریت دانش مطرح شده‌اند.

برای متخصصان اطلاع‌رسانی و کتابداران که به طور

* این مقاله حاصل پایان‌نامه‌ی دانشجویی در مقطع کارشناسی ارشد است.

۱. کارشناسی ارشد، علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران. (نویسنده‌ی مسؤول)

Email: najmenayer@yahoo.com

۲. استاد، علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران.

یافتن راهکارهای مناسب جهت برنامه‌ریزی و افزایش کارایی عملکرد کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی یاری می‌رساند.

Hughs و Holbrook در تحقیقی که به منظور «اندازه‌گیری میزان همبستگی بین فعالیت‌های مدیریت دانش با نوآوری» انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین فعالیت‌های مدیریت دانش و نوآوری در بخش صنعت، رابطه‌ای قطعی وجود دارد. آن‌ها فعالیت‌های مدیریت دانش را در ۷ دسته خلاصه کردند که عبارت از: تولید دانش، رهبری، اندازه‌گیری عملکرد، هوشمندی رقابت، همکاری استراتژیک، پیش‌بینی استراتژیک و توسعه‌ی منابع انسانی می‌باشد.

آن‌ها استدلال کرده‌اند که نوآوری فقط به شرکت‌هایی با اقتصادهای برخوردار از فن‌آوری‌های جدید اختصاص ندارد. شرکت‌هایی که از فن‌آوری‌های سطح پایین و یا صنایع مبتنی بر مولد و منابع اولیه برخوردار هستند نیز می‌توانند نوآور باشند (۵).

رحیمی در مقاله‌ی خود تحت عنوان «بررسی رابطه‌ی بین مؤلفه‌های مدیریت دانش سازمانی و میزان خلاقیت اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان» دریافت که ترکیب دانش در قلمرو مدیریت دانش از بالاترین جایگاه برخوردار است، سپس به ترتیب برونی‌سازی، اجتماعی‌سازی و درونی‌سازی دانش قرار دارد. همین‌طور، بین میانگین مدیریت دانش اعضای هیأت علمی با خلاقیت آنان همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۶).

فتحیان و همکاران در مقاله‌ای تحت عنوان "نقش مدیریت دانش ضمنی در خلاقیت و نوآوری" نقش مثبت دانش ضمنی بر خلاقیت و نوآوری سازمانی را تأیید می‌نماید. او معتقد است، دانش ضمنی به عنوان محرکی مهم در فرایند خلاقیت و نوآوری نقش مهمی را به عنوان یک منبع سازمانی و عامل موفقیت در سازمان ایفا می‌کند. در این تحقیق، این نقش در مدیریت نوآوری با توجه به نوع خلاقیت مورد نیاز، نوع صنعت و ساختار خاصی که آن سازمان دارا می‌باشد، از طریق ایجاد الگو روشن گردیده و در نتیجه موفقیت خلاقیت آن‌ها بهینه خواهد شد (۲).

مرتضوی و مهدیانی در مقاله‌ی خود تحت عنوان «مدیریت دانش: شاخصی جدید از نوآوری» ابراز داشته‌اند؛ در نظریه‌های

هستند، لازم است که بدانند مدیریت دانش چیست و چگونه یک نظام مدیریت دانش را تعمیم دهند و آن را در سازمان به کار گیرند. این بستگی به این دارد که آن‌ها از پیشرفت‌های مدیریت دانش آگاه باشند و اصول آن را در جایی که مناسب است به کار گیرند (۱).

از طرفی، سازمان‌ها و شرکت‌ها ناگزیر هستند تا جهت حفظ بقا و داشتن مزیت رقابتی، سازمانی خلاق و نوآور شوند؛ به گونه‌ای که خود را در جهت مدیریت تغییرات شتابان و دگرگونی‌های ژرف جهانی آماده سازند. بر اساس این استدلال، کشورهای صنعتی بر آموزش خلاقیت تأکید بسیار داشته و در انتخاب افراد خلاق، نوآور و آینده‌نگر که رهیافت‌های بدیع و خلاقانه‌ای را برای مسایل پیچیده ارائه می‌دارند، توجه خاص مبذول داشته‌اند (۲).

به طور کلی، در رابطه با مدیریت دانش و خلاقیت منابع انسانی در سازمان دو راهبرد اساسی مطرح است؛ نخست استفاده‌ی بهینه از فن‌آوری‌های موجود در سازمان جهت به کارگیری و کاربرد بهتر دانایی در داخل سازمان است. راهبرد دوم که گاهی نوآوری دانایی نامیده می‌شود، زمانی است که کارکنان از ارزش‌ها و معیارهای سازمان شناخت کافی داشته و قادر هستند ایده‌های خلاقانه‌ی خود را در جهت تولید محصول و خدماتی نو و ارزشمند به کار گیرند (۳).

Prusak و Davenport نیز از کتابداران و متخصصان اطلاع‌رسانی به عنوان دلالت و واسطه‌گران دانش در سازمان‌ها یاد می‌کنند و معتقد هستند که کتابداران اگر بخواهند در ایفای نقش جدید خود در مدیریت دانش پیشرفت کنند باید اهداف، فعالیت‌ها و علایق فرهنگی خود را تغییر دهند. کسب مهارت‌های جدید، تغییر طرز نگرش، شناخت کامل اهداف و آرمان‌های سازمان، روابط عمومی عالی، نگرش پویسگرانه، خلاقیت و غیره برخی از جنبه‌هایی هستند که در جریان تغییر به مدیر دانش به کار می‌آیند (۴).

از این رو یافته‌های این تحقیق می‌تواند به مسؤولان کتابخانه‌های دانشگاهی شیراز جهت ایجاد طرح‌های موفقیت مدیریت دانش یاری رساند؛ چرا که مدیریت دانش در کتابخانه‌ها محرک نوآوری است و به افزایش بهره‌وری و

کفونی دید وسیع‌تری درباره‌ی فرایند نوآوری ایجاد شده است و اعتقاد بر این است که تحقیق و توسعه (R and D) تنها یکی از درون‌داده‌های متعددی است که به تولید ثروت و منافع اجتماعی در یک نظام پیچیده‌ی اقتصادی- اجتماعی کمک می‌کند. از بین عوامل تأثیرگذار دیگر که به تازگی توجه صاحب‌نظران را به خود جلب نموده است، مدیریت دانش می‌باشد (۷).

طرقی و پاپی در مقاله‌ی خود تحت عنوان «کتابداران دیروز و مدیران دانش امروز» ضمن بررسی ابزار تبادل دانش و راه‌های انتقال و تبدیل آن، اهمیت حرفه‌ی کتابداری و اطلاع‌رسانی در نظام‌های مدیریت دانش را آشکار می‌سازند و مؤثر بودن متخصصین کتابداری و اطلاع‌رسانی در شناسایی دانش و ارزیابی و سازماندهی و ذخیره‌سازی آن به منظور بالا بردن خرد جمعی و افزایش ابتکار در سازمان‌ها را نیز بیان می‌کنند (۸).

Ward و Laad در پژوهشی تحت عنوان «بررسی عوامل محیطی مؤثر بر مدیریت دانش» به بررسی این امر پرداختند که آیا میان نوع فرهنگ سازمانی و کارایی سازمانی در انتقال دانش ارتباطی وجود دارد؟ نتایج حاکی از آن بود که سازمان‌هایی که بر ویژگی‌هایی چون آزادی تغییر، نوآوری و مشارکت تأکید می‌کنند، در امر انتقال دانش موفق‌تر هستند و برعکس سازمان‌هایی که بر رقابت تأکید دارند در امر انتقال دانش به صورت ضعیفی عمل می‌کنند (۹).

هدف کلی از این پژوهش عبارت از شناسایی رابطه‌ی بین مدیریت دانش کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر شیراز با خلاقیت آنان بوده است.

روش بررسی

روش تحقیق حاضر از نوع پیمایشی بود. جامعه‌ی مورد مطالعه در این پژوهش متشکل از ۱۲۰ کتابدار زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاهی دولتی و آزاد شهر شیراز در سال ۱۳۸۹ بود، که همه‌ی آنان به عنوان نمونه‌ی پژوهش در نظر گرفته شدند؛ لذا به ۱۲۰ نفر از آن‌ها پرسش‌نامه داده شد، که ۹۰ نفر (۷۵ درصد) بازگردانده شد. ابزار پژوهش مورد استفاده

شامل پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته‌ی مدیریت دانش و پرسش‌نامه‌ی خلاقیت Randsip بود. برای تعیین روایی صوری پرسش‌نامه‌ها، با استادان بخش کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاه شیراز مشورت شد. هدف از چنین کاری این بود که در صورت عدم وجود هماهنگی میان کلمات و همچنین گویه‌های تشکیل دهنده‌ی سازه، اقدام به اصلاح یا حذف آن‌ها گردد. بنابراین، طی یک مطالعه‌ی مقدماتی و با مشورت استادان و صاحب‌نظران سؤالات نامناسب حذف و سؤالات جدید اضافه شد. بدین ترتیب پس از اصلاحاتی، روایی پرسش‌نامه‌ها توسط استادان تأیید گردید. ضرایب پایایی Cronbach's alpha که برای محاسبه‌ی همسانی درونی پرسش‌نامه‌های مدیریت دانش و خلاقیت استفاده گردید، به ترتیب برابر با ۰/۹۰ و ۰/۸۱ به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار آماری علوم اجتماعی نسخه‌ی ۱۶ استفاده شد. پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در آمار توصیفی از جدول‌های فراوانی، میانگین و انحراف معیار استفاده گردید. در آمار استنباطی، برای پاسخ‌گویی به سؤالات ۱ و ۲ پژوهش از ضریب همبستگی Pearson، سؤالات ۳ و ۴ از t-test و برای سؤالات ۵، ۶ و ۷ و ۸ از ANOVA استفاده شده است.

یافته‌ها

تجزیه و تحلیل آمار توصیفی در خصوص اطلاعات زمینه‌ای پاسخ‌گویان نشان داد که ۴۳ نفر (۴۷/۷ درصد) از آنان را زن و ۴۷ نفر (۵۲/۲ درصد) باقی‌مانده را مرد تشکیل داده بود. بیش‌ترین درصد پاسخ‌گویان (۵۶/۶ درصد) بین ۱۰ تا ۲۰ سال سابقه‌ی خدمت داشتند. ۵۴ نفر (۶۰ درصد) از پاسخ‌گویان دارای مدرک لیسانس بودند. مقایسه‌ی میانگین مؤلفه‌های مدیریت دانش نشان داد که مؤلفه‌ی افراد، دارای بالاترین میانگین (۴۶/۷۳ درصد) و مؤلفه‌ی فرایند، دارای کم‌ترین میانگین (۱۳/۵۷ درصد) بودند.

برای پاسخ‌گویی به رابطه‌ی بین مدیریت دانش کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی با خلاقیت آنان از روش آماری

مستقل استفاده گردید. نتایج حاصل از جدول ۲ آزمون t نشان داد که بین میانگین مدیریت دانش کتابداران مرد و زن، با توجه به سطح معنی‌داری ۰/۴۲ تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. به عبارت دیگر جنسیت کتابداران در کاربرد مدیریت دانش آنان تأثیر ندارد. همین طور برای پاسخ‌گویی به بررسی تفاوت معنی‌داری بین میانگین خلاقیت کتابداران زن و مرد نیز از t-test برای نمونه‌های مستقل استفاده گردید که با توجه به جدول ۲، بین میانگین خلاقیت کتابداران مرد و زن، با توجه به سطح معنی‌داری ۰/۴۰۷ تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. به عبارت دیگر جنسیت کتابداران در میزان خلاقیت آنان تأثیر ندارد.

برای پاسخ‌گویی به بررسی تفاوت معنی‌داری بین میانگین مدیریت دانش کتابداران بر حسب «میزان تحصیلات» از آزمون ANOVA استفاده گردید. نتایج حاصل از جدول ۳ و ۴ آزمون ANOVA نشان داد که بین میانگین مدیریت دانش کتابداران بر حسب میزان تحصیلات، مقدار F برابر ۵/۹۲ می‌باشد که در سطح معنی‌دار ۰/۰۰۱، تفاوت میانگین‌ها معنی‌دار می‌باشد. یعنی تفاوت معنی‌داری بین میانگین مدیریت دانش کتابداران با توجه به میزان تحصیلات آنان وجود دارد.

ضریب همبستگی Pearson استفاده گردید، که با توجه به جدول ۱ بین دو متغیر مدیریت دانش و خلاقیت با توجه به ضریب همبستگی ۰/۲۶۱، رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بدین معنی که هر چه قدر خلاقیت کتابداران بالاتر باشد، استفاده‌ی آنان از مدیریت دانش نیز بیش‌تر است.

برای پاسخ‌گویی به رابطه‌ی بین هر یک از مؤلفه‌های مدیریت دانش (افراد، فرهنگ، فن‌آوری و فرایند) و خلاقیت کتابداران از روش آماری ضریب همبستگی Pearson استفاده گردید، که با توجه به جدول ۱، بین نمره مؤلفه‌ی «افراد» و «فرهنگ» در مدیریت دانش کتابداران با نمره‌ی خلاقیت آنان، ضریب همبستگی مشاهده شده به ترتیب ۰/۲۷۳ و ۰/۳۳۸ است که معنی‌دار می‌باشد. بدین معنی که هر چه قدر نمره‌ی فرد در خلاقیت بیش‌تر باشد، نمره‌ی مؤلفه‌ی «افراد» و «فرهنگ» نیز بیش‌تر خواهد بود. همین طور بین نمره مؤلفه‌ی «فن‌آوری» و «فرایند» در مدیریت دانش کتابداران با نمره‌ی خلاقیت آنان، ضریب همبستگی مشاهده شده به ترتیب ۰/۱۲۲ و ۰/۰۹۴ مشاهده شده است که معنی‌دار نمی‌باشد.

برای پاسخ‌گویی به بررسی تفاوت معنی‌داری بین میانگین مدیریت دانش کتابداران زن و مرد از t-test برای نمونه‌های

جدول ۱: ماتریس همبستگی بین متغیرها

متغیرها	مدیریت دانش	خلاقیت	فن‌آوری	فرایند	فرهنگ	افراد
۱- مدیریت دانش	۱					
۲- خلاقیت	۰/۲۶۱*	۱				
۳- فن‌آوری	۰/۸۱۷**	۰/۱۲۲	۱			
۴- فرایند	۰/۷۳۶**	۰/۰۹۴	۰/۴۵۷**	۱		
۵- فرهنگ	۰/۴۶۰**	۰/۳۳۸*	۰/۱۵۷	۰/۲۷۸**	۱	
۶- افراد	۰/۸۳۶**	۰/۲۷۳**	۰/۴۸۸**	۰/۵۹۷**	۰/۳۴۷**	۱

جدول ۲: مقایسه‌ی میانگین مدیریت دانش و خلاقیت با توجه به جنسیت

متغیر	جنسیت	میانگین	انحراف استاندارد	درجه‌ی آزادی	t	سطح معنی‌داری
مدیریت دانش	مرد	۱۰۷/۶	۱۳/۴۸	۸۸	۲/۰۹۶	۰/۴۲
	زن	۱۰۰/۸۸	۱۶/۶۲			
خلاقیت	مرد	۴/۷۲	۱۰/۰۹۳	۸۸	-۱/۳۸	۰/۴۰۷
	زن	۷/۴	۸/۳			

برابر ۰/۴۹۳ می‌باشد که در سطح معنی‌دار ۰/۰۶۱۲، تفاوت میانگین‌ها معنی‌دار نمی‌باشد. یعنی تفاوت معنی‌داری بین خلاقیت کتابداران با توجه به سابقه‌ی خدمت آنان وجود ندارد.

بحث

یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که؛ هر چه قدر خلاقیت کتابداران بالاتر باشد، مدیریت دانش نیز بیش‌تر است. رحیمی نیز در مطالعه‌ای که به بررسی رابطه‌ی بین مؤلفه‌های مدیریت دانش سازمانی و میزان خلاقیت اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان پرداخت، دریافت که بین میانگین مدیریت دانش اعضای هیأت علمی با خلاقیت آنان همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد، که با نتیجه‌ی پژوهش حاضر همخوانی داشت (۶).

نتایج نشان داد که، بین نمره مؤلفه‌ی "افراد" در مدیریت دانش کتابداران با نمره‌ی خلاقیت آنان، رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. Davenport و prusak نیز بر این باور هستند که موفق‌ترین سازمان‌ها آن‌هایی هستند که مدیریت دانش را به بخشی از فعالیت‌های کارکنان خود تبدیل کرده‌اند و سازمان باید از راه آموزش‌های رسمی و

برای پاسخ‌گویی به بررسی تفاوت معنی‌داری بین میانگین خلاقیت کتابداران بر حسب «میزان تحصیلات» از آزمون ANOVA استفاده گردید، که نتایج نشان داد بین میانگین خلاقیت کتابداران بر حسب میزان تحصیلات، مقدار F برابر ۱/۲۵۳ می‌باشد که در سطح معنی‌دار ۰/۲۹۶، تفاوت میانگین‌ها معنی‌دار نمی‌باشد. یعنی تفاوت معنی‌داری بین خلاقیت کتابداران با توجه به میزان تحصیلات آنان وجود ندارد.

برای پاسخ‌گویی به بررسی تفاوت معنی‌داری بین میانگین مدیریت دانش کتابداران بر حسب «سابقه‌ی خدمت» از آزمون ANOVA استفاده گردید، که نتایج نشان داد بین میانگین مدیریت دانش کتابداران با توجه به سابقه‌ی خدمت، مقدار F برابر ۳/۰۸۲ می‌باشد که با توجه به معنی‌داری مشاهده شده‌ی برابر با ۰/۰۵۱، تفاوت میانگین‌ها معنی‌دار نمی‌باشد. یعنی تفاوت معنی‌داری بین میانگین مدیریت دانش کتابداران با توجه به سابقه‌ی خدمت آنان وجود ندارد.

همین طور برای پاسخ‌گویی به بررسی تفاوت معنی‌داری بین میانگین خلاقیت کتابداران بر حسب «سابقه‌ی خدمت» نیز از آزمون ANOVA استفاده گردید، که نتایج نشان داد بین میانگین خلاقیت کتابداران با توجه به سابقه‌ی خدمت، مقدار F

جدول ۳: مقایسه‌ی میانگین مدیریت دانش در بین کتابداران بر حسب میزان تحصیلات

گروه	شاخص	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
دیپلم		۱۱	۹۳/۹۵	۱۳/۸۴
فوق دیپلم		۹	۹۸/۱۱	۱۷/۵۲
کارشناسی		۵۶	۱۰۳/۹۱	۱۳/۸۷
کارشناسی ارشد		۱۴	۱۱۶/۶۲	۱۴/۵۲

جدول ۴: نتیجه‌ی آزمون ANOVA برای مدیریت دانش بر حسب میزان تحصیلات

منابع	مجموع مجذورات	درجه‌ی آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی‌داری
بین گروه	۳۶۵۲/۵۴	۳	۱۲۱۷/۴۵۱	۵/۹۲	۰/۰۰۱
درون گروه	۱۷۶۹۹/۴۰۳	۸۶	۲۰۵/۸۰۷		
مجموع	۲۱۳۵۱/۷۶	۸۹			

در حالی که Afrazeه و همکاران معتقد هستند، مفهوم مدیریت دانش بدون فن‌آوری‌های مبتنی بر دانش از توانمندی‌های بسیار محدودی برخوردار خواهد بود. بیش‌ترین ارزش فن‌آوری در مدیریت دانش افزایش قابلیت دسترسی به دانش و تسریع انتقال آن است (۱۴).

محققان برجسته‌ای نیز چون Tirst و Bamforth این باور هستند که مدیریت دانش از طریق بهینه‌سازی دو عامل زیر سیستم‌های اجتماعی و فن‌آوری، بهتر انجام می‌شود. ریشه‌های این دیدگاه را می‌توان در چشم‌اندازهای اجتماعی- فن‌آوری سازمان یافت که با نتیجه‌ی فوق‌مغایرت دارد (۱۵). بین نمره مؤلفه‌ی «فرهنگ» در مدیریت دانش کتابداران با نمره‌ی خلاقیت آنان، رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود ندارد. در حالی که Skyrme و Wachter اظهار می‌دارند، مؤلفه‌ی فرایند به افراد یک سازمان کمک می‌نماید تا از اطلاعات موجود در سازمان استفاده کنند؛ چرا که اطلاعات مواد خام و اولیه‌ی تفکر آدمی می‌باشد و تفکر نیز عامل اساسی نوآوری و خلاقیت محسوب می‌شود، که با نتیجه‌ی تحقیق حاضر همسو نیست (۳).

بخشی از نتایج پژوهش در رابطه با جنسیت کتابداران در کاربرد مدیریت دانش آنان بیانگر این بود که جنسیت کتابداران در کاربرد مدیریت دانش آنان تأثیر ندارد. یافته‌های این پژوهش با پژوهش رحیمی - که بیان کرد تفاوت معنی‌داری بین جنسیت کتابداران در میزان خلاقیت آنان وجود ندارد - همسو است (۶).

همین‌طور این نتیجه با مطالعات Robbins که بر این باور است که بین زن و مرد هیچ تفاوتی وجود ندارد که بر عملکرد آنان تأثیر بگذارد و آنان از لحاظ توان فردی، قدرت حل مسأله، رقابت، پویایی، انعطاف‌پذیری و ... هیچ تفاوت فاحش و ایستایی ندارند، همخوانی دارد (۱۶). در حالی که Pohlman معتقد است که، جنسیت به طرق ناشناخته بر خلاقیت اثر می‌گذارد؛ چرا که جنسیت حس خویشتن درونی فرد را به همان گونه‌ای که فرصت‌های خارجی مطرح هستند، شکل می‌دهد که با نتیجه‌ی فوق همسو نیست (۱۷). در این پژوهش نشان داده شد که، رابطه‌ی مثبت و

غیر رسمی، دانش کارکنان را افزایش دهد. دانش کارکنان شامل شایستگی‌ها، مهارت‌ها، استعداد، افکار، خلاقیت، تعهدات، انگیزه‌ها و نوآوری‌های آن‌ها است که این نتیجه با تحقیق حاضر همخوانی دارد (۴).

همچنین Drucker نیز معتقد است که ارزشمندترین منبع هر سازمان، دانش افراد (کارکنان) آن است. بنابراین به نظر می‌رسد که اهمیت افراد در سازمان‌ها به خلاقیت، انتقال و به کارگیری دانش آن‌ها بستگی دارد و فقط از این طریق است که سازمان‌ها به ارزش افزوده‌ی سرمایه‌گذاری دراز مدت خود دست پیدا می‌کنند (۱۰).

بین نمره مؤلفه‌ی «فرهنگ» در مدیریت دانش کتابداران با نمره‌ی خلاقیت آنان، رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. Bhatt طی مطالعه‌ای بیان می‌دارد که، از عناصر پیش‌برنده‌ی مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی متکی بر خلاقیت و نوآوری است و برای توسعه‌ی مدیریت دانش در سازمان باید تغییراتی که منجر به تعامل و یا بازسازی دانایی می‌گردند، به طور نظام‌مند تشویق و حمایت شوند که این نتیجه با تحقیق حاضر همسو می‌باشد (۱۱).

Gandhi نیز در نتیجه‌ی تحقیقات خود ابراز می‌دارد که یکی از مهم‌ترین تواناسازهای مدیریت دانش، فرهنگ باز سازمان است که مشوق تعامل افراد با یکدیگر و تبادل نظرات و تجربیات و نقطه نظرات است و به کارکنان اجازه می‌دهد که بدون ترس از بازخواست صدایشان را به گوش دیگران برسانند. عدم وجود فرهنگ سازمانی که مشوق همکاری، اعتماد، اشتراک دانش، گوش دادن، یادگیری و خلاقیت است؛ می‌تواند مانع اصلی توسعه و به کارگیری یک پروژه‌ی موفقیت‌آمیز مدیریت دانش باشد که با نتیجه‌ی فوق مطابقت دارد (۱۲).

بین نمره مؤلفه‌ی «فن‌آوری» در مدیریت دانش کتابداران با نمره‌ی خلاقیت آنان، رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود ندارد. Ackerman بیان می‌دارد که، در حال حاضر از بعضی جهات علم روز به گونه‌ای است که بسیاری از جنبه‌های کاری مهم مدیریت دانش در حال حاضر قابل کاربرد از طریق فن‌آوری نیست. او به این وضعیت «شکاف اجتماعی فن‌آوری» اطلاق می‌کند، که با نتیجه‌ی فوق همخوانی دارد (۱۳).

با سوابق و تحصیلات مختلف یکسان عمل کنند، که با نتیجه‌ی فوق‌همخوانی دارد (۲۳).

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق حاضر می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که، کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شیراز، مدیریت دانش را به عنوان یک راهبرد آگاهانه در شناسایی دانش، ارزیابی، سازماندهی و ذخیره‌سازی آن به منظور بالا بردن افکار عموم و افزایش خلاقیت در کتابخانه‌ها به کار می‌گیرند.

با پیچیده شدن کار کتابخانه‌ها، حضور فن‌آوری‌های جدید، افزایش انتشار منابع الکترونیکی، کمبود وقت کاربران به ویژه استادان و دانشجویان، افزایش انتظار کاربران و عدم نیروی کار کافی در کتابخانه‌های دانشگاهی باعث شده است که کتابداران به اشتراک گذاشتن دانش شخصی مربوط به کارشان را، بخشی از وظایف و مسؤلیت‌های خود به شمار آورند و اغلب یکدیگر را به تبادل افکار و اطلاعات مربوط به حرفه‌شان بر می‌انگیزانند. از این رو، برای موفقیت در این امر سعی بر ایجاد فرهنگ سازمانی انعطاف‌پذیری مبنی بر مطالعه، یادگیری، مبادله‌ی آزاد، مشارکت، اعتماد متقابل و خلاقیت کردند.

از طرفی عدم بودجه‌ی کافی جهت بهره‌گیری از فن‌آوری‌های نوین در کتابخانه؛ نبود بستر مقرراتی و سازمانی لازم جهت برگزاری کارگاه‌های آموزشی در زمینه‌ی استفاده از فن‌آوری نوین در تهیه، سازماندهی و اشاعه‌ی اطلاعات؛ برنامه‌های آموزشی مهارت‌های جستجو، آموزش غیر مستقیم از طریق شرکت در همایش‌ها، جلسه‌های بحث و گفتگوی ماهانه و نیز عدم اعطای مأموریت‌های برون سازمانی و طرح‌های پاداش را می‌توان از جمله موانع کتابداران جهت ارتقای دانش و خلاقیت آنان ذکر نمود.

پیشنهادها

۱. مدیران کتابخانه‌ها با اعطای مأموریت‌های بین سازمانی و طرح‌های پاداش می‌توانند جهت ارتقای دانش و خلاقیت کتابداران گام بردارند.

معنی‌داری بین مدیریت دانش کتابداران با توجه به میزان تحصیلات آنان وجود دارد. این نتیجه با نتایج تحقیقات Keyes (۱۸) و Riege (۱۹) همسو می‌باشد. آن‌ها در مطالعات خود به این نتیجه دست یافتند که با افزایش میزان تحصیلات، مدیریت دانش بهبود می‌یابد.

نتایج نشان داد که، رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری بین خلاقیت کتابداران با توجه به میزان تحصیلات آنان وجود ندارد. Torrance نیز با تحقیقاتی که بر روی افراد دانشگاهی و غیر دانشگاهی انجام داده است، به این نتیجه رسید که تحصیلات عامل اساسی برای رشد خلاقیت نیست (۲۰). همین‌طور Hayes معتقد است که هنرمندان و نویسندگان بسیار خلاق از چنان نبوغی برخوردار هستند که کارایی‌شان بدون هیچ آمادگی و آموزش قبلی خود به خود شکوفا می‌شود، که نتایج هر دو با نتیجه‌ی تحقیق حاضر همخوانی دارد (۲۱).

در این پژوهش نشان داده شد که تفاوت معنی‌داری بین مدیریت دانش کتابداران با توجه به سابقه‌ی خدمت آنان وجود ندارد. این نتیجه با نتایج تحقیق کاظم زاده که نشان می‌دهد، بین سابقه‌ی خدمت مدیران و پذیرش مؤلفه‌های فرهنگ، فن‌آوری و ساختار غیر متمرکز رابطه‌ی معنی‌دار وجود ندارد، همسو می‌باشد (۲۲).

تفاوت معنی‌داری نیز بین خلاقیت کتابداران با توجه به سابقه‌ی خدمت آنان وجود ندارد. رهسپار علت عدم تأثیر سابقه‌ی خدمت بر خلاقیت را، ساختار متمرکز نظام آموزشی دانست؛ چرا که در سازمان‌های متمرکز، دستگاه مدیریت مرکزی بوده و همه‌ی تصمیمات، خط مشی‌ها و برنامه‌های سازمان در یک جا اتخاذ و تنظیم می‌گردند، سپس جهت اجرا به شعبات تابعه ابلاغ می‌شوند. بنابراین، قدرت تصمیم‌گیری در رأس مدیریت قرار دارد.

همین‌طور، تأکید بیش از حد بر کسب دانش موجود به جای استفاده‌ی مبتکرانه از آن، اجرای بخش‌نامه‌ها و برنامه‌های منظم و از پیش تعیین شده به جای تشویق به اکتشاف دانش و انعطاف‌پذیری در برنامه و اطاعت مطلق از نظام آموزشی و نمره‌گذاری به عنوان مشوقی برای خاطر جمعی و مصونیت از خطر باعث شده است که همه‌ی مدیران

تهیه شود، تا به ارتقای دانش مهارت کتابداران کمک کند.
 ۴. تهیه برگه‌ها و بروشورهای اطلاعاتی برای معرفی پایگاه‌های اطلاعاتی و آموزش گام به گام چگونگی دسترسی و استفاده از ابزارهای جستجوی اطلاعات نیز، می‌تواند فرصت لازم برای فراگیری در وقت آزاد و در زمان مورد نیاز را به وجود آورد.

۲. مدیران کتابخانه‌ها به طراحی صفحه‌ی الکترونیکی مخصوص کار اقدام نمایند و در آن آخرین اخبار مربوط به اطلاعات روز، نتایج مطالعات و پژوهش‌های انجام شده درج گردد و بخشی را نیز برای بحث و گفتگو میان افراد به وجود آورند.
 ۳. انتشارات کتابخانه‌ها نیز باید در راستای فراهم کردن امکان خودآموزی و یا آموزش مهارت استفاده از اطلاعات

References

1. Mokhtarnabi E. Evolving role of the librarians&information professionals in knowledge management. Iranian Digital Librarian Bloggers 2003; 2(2): 1-14. [In Persian].
2. Fathian M, Beig L, Ghavami Far A. Role of Tacit Knowledge Management in Creativity &Innovation. Tadbir 2005; 16(164): 12-8. [In Persian].
3. Skyrme D, Wachter R. Developing a knowledge strategy: technology support for knowledge management. Mid-American Journal of Business 1999; 14(2): 13-20.
4. Davenport TH, Prusak L. Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know. Harvard: Harvard Business Press; 1998.
5. Hughs C, Holbrook G. Measuring knowledge management: a new indicator of innovation in enterprises. Cprost Report [Online]. 1998; Available from: URL: <http://www.sfu.ca/cprost/docs/9802.pdf>
6. Rahimi H. Survey of the Relationship between Organizational Knowledge Management Components &Creativity of Isfahan University Faculty [Thesis]. Isfahan: School of Economy &Management, Isfahan Branch, Islamic Azad University; 2005. [In Persian].
7. Mortazavi H, Mahdiani A. Knowledge management: a new index of innovation. Tehran: Sayco Publication; 2004. [In Persian].
8. Toroghi P, Papi A. Yesterday Librarians&Today Knowledge Managers. Health Information Management 2005; 3(1): 83-92. [In Persian].
9. Ladd D, Ward M. An investigation of environmental factors influencing knowledge transfer. Journal of Knowledge Management Practice 2002; 10(6): 325-31.
10. Drucker PF. Thomas Watson's principles of modern management. Esquire 1983; 100: 194-6.
11. Bhatt GD. A resource-based perspective of developing organizational capabilities for business transformation. Knowledge and Process Management 2000; 7(2): 119-29.
12. Gandhi S. Knowledge management and reference services. The Journal of Academic Librarianship 2004; 30(5): 368-81.
13. Ackerman MS. The Intellectual Challenge of CSCW: The Gap between Social Requirements and Technical Feasibility. Human-Computer Interaction 2000; 15(2): 179-203.
14. Afraze A, Bartsch H, Hinterhuber H. Human Aspects in Production Management 2003,Effective Factors in Human Activities and Knowledge Sharing. Proceedings of the IFIP WG 5.7 Working Conference on Human Aspects in Production Management; 2003 Oct 5-9; Karlsruhe, Germany; 2003.
15. Tirst E, Bamforth K. Social and Psychological Consequences of Long Wall Coal Mining. Human Relations 1951; 4(1): 3-38.
16. Robbins SP. Organization theory: structure, design, and applications. New York: Prentice Hall; 1990.
17. Pohlman L. Creativity, Gender and the Family: A Study of Creative Writers. The Journal of Creative Behavior 1996; 30(1): 1-24.
18. Keyes J. Identifying the Barriers to Knowledge sharing in Knowledge Intensive Organizations [Online]. 2008; Available from: URL: <http://www.newarttech.com/KnowledgeSharing.pdf>
19. Riege A. Three-dozen knowledge-sharing barriers managers must consider. Journal of Knowledge Management 2005; 9(3): 18-35.
20. Torrance P. Predictive Validity of the Torrance Tests of Creative Thinking. The Journal of Creative Behavior 1972; 6(4): 236-62.
21. Hayes JR. The Complete Problem Solver. Mahwah: L. Earlbaum Associates; 1989.
22. Kazemzadeh SH. Survey of Knowledge Management's Components from Viewpoints of Lamerd High School Managers in 2005-2006 [Thesis]. Shiraz: School of Management, Shiraz Branch, Islamic Azad University; 2006. [In Persian].
23. Rahsepar T. Survey of the Relationship between Organizational Atmosphere &Creativity of Shiraz Highschool Students in 2002-2003 [Thesis]. Shiraz: School Economy &Management, Shiraz Branch, Islamic Azad University; 2003. [In Persian].

The Relationship between Knowledge Management and Creativity among the Librarians of Shiraz University Libraries, Iran*

Najmeh Nayer¹; Abdolrasool Jookar, PhD²

Abstract

Introduction: The present age is the age of dramatic changes in technologies whose intellectual structure deepens information and considers creative and knowledge-oriented human resource participation. The present study has been performed to determine the relationship between knowledge management and creativity among the librarians of university libraries of Shiraz, Iran in 2010.

Methods: All female and male librarians of state and Azad universities in Shiraz were respectively studied during 2010. From the 120 subjects who received the questionnaires, 90 persons (75%) completed and returned the questionnaires. This survey study used researcher-made questionnaire of knowledge management and creativity questionnaire of Randsip. Internal consistency of the two questionnaires was calculated using Cronbach's alpha (0.90 and 0.81, respectively). Data was analyzed by descriptive and inferential statistics including Pearson's correlation coefficient, t-test and one-way analysis of variance (ANOVA).

Results: There was a significant direct relationship between knowledge management and creativity according to Pearson's correlation coefficient (0.261). Our results also showed that individual and cultural dimensions of knowledge management among librarians had significant and positive relationships with their creativity (Pearson's correlation coefficient = 0.273 and 0.338, respectively). However, the two dimensions of technology and process had no significant or positive relationships with creativity (Pearson's correlation coefficient = 0.122 and 0.094, respectively). The results of one-way ANOVA showed that the level of education had a significant effect on librarians' knowledge management. On the other hand, gender and military service record had no significant effect on knowledge management among librarians.

Conclusion: The results of this study suggested higher levels of knowledge management in more creative librarians in Shiraz university libraries.

Keywords: Creativeness; Academic Libraries; Librarians; Knowledge Management.

Type of article: Original Article

Received: 27 May, 2011

Accepted: 30 Dec, 2011

Citation: Nayer N, Jookar A. **The Relationship between Knowledge Management and Creativity among the Librarians of Shiraz University Libraries.** Health Information Management 2012; 9(2): 232.

* This article resulted from MSc thesis.

1. MSc, Library and Information Sciences, Shiraz University, Shiraz, Iran. (Corresponding Author)
Email: najmenayer@yahoo.com

2. Professor, Library and Information Sciences, Shiraz University, Shiraz, Iran.