

# میزان کاربست مدیریت دانش در بین کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی و بیمارستانی تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی تبریز بر اساس مدل Hissig\*

اکبر حسین زاده<sup>۱</sup>، احمد شعبانی<sup>۲</sup>، سید علی سیادت<sup>۳</sup>

## چکیده

**مقدمه:** تأکید مدیریت دانش در کتابخانه‌ها، ترویج خلق دانش، روابط نزدیک‌تر بین کتابخانه‌ها، داخل کتابخانه‌ها و بین کتابخانه‌ها و کاربران آن‌ها با انگیزه‌ی افزایش میزان رضایت کاربران و بهبود خدمات کتابخانه، تقویت شبکه‌های جهانی و زنده کردن جریان دانش می‌باشد. هدف پژوهش حاضر، تعیین میزان کاربست مدیریت دانش در بین کارکنان کتابخانه‌های مرکزی، دانشکده‌ای و بیمارستانی دانشگاه علوم پزشکی تبریز بر اساس مدل Hissig بوده است. مدل Hissig دارای چهار فرایند خلق، ذخیره، نشر و به کارگیری دانش می‌باشد.

**روش بررسی:** روش تحقیق پژوهش حاضر توصیفی- پیمایشی بود. جامعه‌ی پژوهش، تمام کارکنان شاغل در ۲۱ کتابخانه دانشگاه علوم پزشکی تبریز (۵۹ نفر) در سال ۱۳۸۹ بودند. به منظور تعیین حجم نمونه از فرمول نمونه‌گیری عمومی Cochrane استفاده گردید، که تعداد ۴۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری، مبتنی بر تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم بود. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته بود که از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت استفاده شد. روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه توسط اساتید مجرب تأیید و به منظور پایایی آن ضریب Cronbach's Alpha با مقدار ۰/۹۴۹ استخراج گردید. داده‌های پژوهش با کمک نرم‌افزار SPSS مورد تحلیل قرار گرفت و در سطح آمار توصیفی از فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از آزمون‌های MANOVA، One-sample t و آزمون تعقیبی Scheffe استفاده شد. همچنین برای ترسیم نمودارها از نرم‌افزار Excel استفاده شد.

**یافته‌ها:** میزان کاربست مؤلفه‌های خلق دانش با ۳/۰۶ بالاتر از متوسط، ذخیره‌ی دانش با ۲/۵۶ در حد پایین‌تر از متوسط، نشر دانش با ۲/۸۷ در حد بالاتر متوسط و به کارگیری دانش با ۳/۱۲ در حد بالاتر از متوسط بود. همچنین نتیجه‌ی آزمون One-sample t بر اساس مدل Hissig نشان داد که میزان کاربست مؤلفه‌های مدیریت دانش در بین کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی تبریز با میانگین ۲/۹۰ در حد بالاتر از متوسط می‌باشد.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به یافته‌های این مطالعه، میزان کاربست مدیریت دانش در بین کارکنان کتابخانه‌ی مرکزی، دانشگاهی و بیمارستانی تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی تبریز در حد بالاتر از متوسط می‌باشد، اما از بین مؤلفه‌های مورد بررسی مؤلفه‌ی ذخیره‌ی دانش در حد پایین‌تر از متوسط می‌باشد؛ بنابراین تبیین اهمیت ذخیره‌ی دانش در بین کارکنان کتابخانه‌ها و استفاده از سیستم‌های ذخیره‌ی دانش ضروری می‌باشد.

**واژه‌های کلیدی:** مدیریت دانش؛ کتابخانه‌ها؛ مدل Hissig.

**نوع مقاله:** پژوهشی

دریافت مقاله: ۱۹/۱۰/۱۹ اصلاح نهایی: ۲۵/۳/۹۰

پذیرش مقاله: ۲۰/۴/۹۰

\* این مقاله حاصل پایان‌نامه‌ی دانشجویی در مقطع کارشناسی ارشد می‌باشد.

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

Email: hosseinzadeh.akbar@yahoo.com

۲. دانشیار، علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

۳. دانشیار، مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

**ارجاع:** حسین زاده اکبر، شعبانی احمد، سیادت سیدعلی. میزان کاربست مدیریت دانش در بین کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی و بیمارستانی تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی تبریز بر اساس مدل Hissig. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۱؛ ۹ (۲): ۱۹۲-۲۰۲.

## مقدمه

خواننده ایجاد می‌کند. در واقع شناخت یک علم بر مبنای شناخت مدل‌های آن صورت می‌گیرد (۵). از این جهت است که برای بررسی و تحلیل مدیریت دانش، مدل‌های گوناگونی ارائه شده است. این مدل‌ها نیز بنا بر موقعیت و شرایط خاص و نوع سازمان متفاوت هستند.

Alavi و Lindner ویژگی‌های مختلف این مدل‌ها را مورد بررسی قرار دادند و چهار فرایند خلق، ذخیره/بازیابی، انتقال و کاربرد را معرفی نموده‌اند (۶). همچنین Shin و همکاران اصطلاحات متفاوت نویسندگان را در توصیف فرایندهای مدیریت دانش در قالب چهار فرایند خلق، ذخیره، انتشار و به کارگیری ادغام نموده‌اند (۷).

در سال‌های اخیر، بعضی از نویسندگان به این نتیجه رسیدند که چهار بُعد اصلی فرایندهای مدیریت دانش شامل: کسب دانش، ذخیره‌ی دانش، تسهیم و کاربرد دانش می‌باشد (۸). به طوری که با بررسی مدل‌های مدیریت دانش می‌توان به این نتیجه رسید که مدل Hissig به عنوان یک مدل عمومی مطرح شده، دارای چهار فرایند خلق، ذخیره، نشر و به کارگیری دانش (۹، ۵) و متناسب با سازمان کتابخانه می‌باشد: ۱. خلق دانش؛ خلق دانش سازمانی، شامل توسعه‌ی محتوای جدید یا جایگزینی محتوای موجود با دانش آشکار و نهان سازمان می‌باشد (۱۰).

۲. ذخیره‌ی دانش؛ که از طریق آن، قابلیت ذخیره‌ی سازمان یافته‌ای که امکان جستجوی سریع اطلاعات، دسترسی به اطلاعات برای کارمندان دیگر و تسهیم مؤثر دانشی که فراهم می‌شود را به وجود می‌آورد. ۳. نشر دانش؛ نشر یا تسهیم دانش را به عنوان مجموعه‌ای از رفتارهایی که باعث مبادله‌ی اطلاعات به دیگران می‌شود، می‌دانند (۱۱). ۴. به کارگیری دانش شامل کاربرد دانش برای حمایت از تصمیم‌گیری، اقدام و حل مسأله می‌باشد و می‌تواند در نهایت به خلق دانش منجر شود؛ چرا که مدیریت دانش سیکلی پیوسته است (۱۲).

در این رابطه مطالعات متعددی در داخل و خارج از ایران انجام شده است که از این میان به پژوهش‌های زیر اشاره می‌شود:

امروزه در جامعه‌ی فراصنعتی، بقاء و پیشرفت حول محور دانش و دانایی استنباط می‌شود و منابع ناملموس، دانایی و اطلاعات به عنوان منابع و عوامل عمده‌ی تولید، بهبود روندهای کاری و افزایش میزان رضایت کاربران و مشتریان جایگزین دارایی‌های فیزیکی شده است. در حال حاضر، رویه‌های مدیریت دانش به صورت گسترده به عنوان یک مزیت رقابتی شناخته می‌شود و اکثر سازمان‌ها چه از نوع انتفاعی و یا غیر انتفاعی به طراحی و اجرای استراتژی‌های مدیریت دانش مبادرت نموده‌اند (۱).

بر این اساس، مدیریت دانش فرایندی است که به سازمان‌ها در کشف، انتخاب، سازماندهی، انتشار و انتقال اطلاعات مهم و تجارب ضروری برای فعالیت‌هایی از قبیل حل مسأله، یادگیری پویا، برنامه‌ریزی استراتژیک و تصمیم‌گیری کمک می‌کند (۲).

کتابخانه‌ها به تبع برخی از تغییرات اقتصادی، اجتماعی و توسعه‌ی فن‌آوری‌های اطلاعات متحول شده‌اند. توسعه‌ی اینترنت، شبکه ارتباط جهانی (وب)، در دسترس بودن پایگاه داده‌های کاربر پسند و موتورهای جستجو وضعیت کتابخانه‌ها را به عنوان ارائه دهنده‌ی اطلاعات به چالش کشیده است (۳).

با توجه به این رویکرد، تحقیقات نشان داده است که کتابخانه‌ها در رقابت با دیگر تهیه کنندگان اطلاعات قرار گرفته‌اند. فشار برای بقاء در قبال ظهور گروه‌های ارائه‌ی اطلاعات و سطح بالای انتظارات کاربران، متخصصین علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی را به یافتن راه‌حل‌های عملی نوآورانه سوق داده است، لذا ضروری به نظر می‌رسد تا کتابخانه‌ها برای پذیرش، تأکید و توسعه‌ی اصولی - که موفقیت را در دیگر زمینه‌ها برای آینده تضمین کند - تشویق شوند (۴). کتابخانه‌ها باید به جستجوی خارج از مرزهای حرفه‌ای برای یافتن آگاهی و بصیرت، مدل‌ها و معیارها به عنوان راهنما جهت ایجاد استراتژی‌های جدید برای جریان عملیات و همچنین برای توسعه‌ی آینده‌ی خود مبادرت نمایند. مدل، چارچوبی مفهومی را از علم مورد نظر در ذهن

کم‌تری برخوردار هستند (۱۵).

Worasinchai و Ribiere در تحقیق خود با عنوان «نگاهی به فعالیت‌های مدیریت دانش در دانشگاه بانکوک» به بررسی برنامه‌های مدیریت دانش در دانشگاه بانکوک پرداخت. روش تحقیق حاضر از نوع کیفی بود. نتایج این بررسی نشان داد که نه تنها برنامه‌های آموزشی دانشگاه بهبود پیدا کرده، بلکه ارتباط میان اعضای هیأت علمی، دانشجویان و کارمندان نیز بهتر شده است (۱۶).

Blackman و Kennedy در تحقیق با عنوان «مدیریت دانش و مدیریت دانشگاهی مؤثر» به تبیین ارتباط بین مدیریت دانشگاه و مدیریت دانش در دانشگاه‌های استرالیا پرداختند. روش مورد بررسی، روش کیفی بود. ابزار جمع‌آوری داده‌ها مصاحبه و مشاهده‌ی مستقیم بوده است که از کمیته‌ی اصلی مدیریت دانشگاه جمع‌آوری شده است. یافته‌های تحقیق حاکی از آن بود که مدیریت مؤثر و موفقیت راهبردی وابستگی بسیار زیادی به فعالیت‌های پردازش مناسب دانش دارد (۱۷).

بر همین اساس در پژوهش حاضر به بررسی میزان کاربست مدیریت دانش بر اساس مدل Hissig به عنوان روشی برای ارتقای کیفیت خدمات و به تبع آن افزایش میزان رضایت کاربران کتابخانه‌های دانشگاهی و بیمارستانی علوم پزشکی تبریز مبادرت شده است. سؤال اصلی پژوهش نیز به این شرح است که تا چه میزان مؤلفه‌های مدیریت دانش در بین کارکنان کتابخانه‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی تبریز بر اساس مدل Hissig اجرا می‌شود؟ لذا برای پاسخ به سؤال اصلی، هر یک از مؤلفه‌های این مدل مورد پرسش واقع می‌شود؛ تا چه میزان مؤلفه‌های «خلق دانش»، «ذخیره‌ی دانش»، «نشر دانش» و «به‌کارگیری دانش» در بین کارکنان کتابخانه‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی تبریز اجرا می‌شود؟

#### روش بررسی

روش تحقیق پژوهش حاضر توصیفی-پیمایشی بود. جامعه‌ی پژوهش تمام کارکنان شاغل در کتابخانه‌های مرکزی،

محمدی استانی در تحقیقی با عنوان «امکان‌سنجی استقرار مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان بر اساس مدل بکوویتز و ویلیامز» مبادرت کرده است. پژوهش انجام شده توصیفی-پیمایشی می‌باشد و از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی استفاده شده بود و نتایج آن نشان داد که امکان استقرار مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان بر اساس مدل بکوویتز و ویلیامز پایین‌تر از حد متوسط و در حد مطلوبی نیست. همچنین از بین متغیرهای مورد بررسی تنها میانگین دو متغیر یافتن دانش و به‌کارگیری دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان در وضعیت به نسبت مناسبی قرار دارد. میانگین متغیرهای یادگیری، تسهیم، ارزیابی، ایجاد/نگهداری و حذف دانش پایین‌تر از حد متوسط بود و در وضعیت مناسبی قرار نداشت (۱۳).

باب الحوائجی و مهدی‌زاده قلعه‌جوق پژوهشی با عنوان «بررسی تطبیقی مدیریت دانش در کتابخانه‌های مرکزی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاه‌های تابعه‌ی وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری واقع در مراکز استان‌های کشور» انجام دادند. روش پژوهش صورت گرفته پیمایشی-تحلیلی بود و با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای هدفمند، تعداد ۲۳ دانشگاه دولتی به عنوان نمونه‌ی پژوهش انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه استفاده شد. با توجه به یافته‌های تحقیق، چهار فرضیه‌ی پژوهش مبنی بر وجود تفاوت بین دو گروه جامعه‌ی پژوهش از منظر جمع‌آوری منابع دانش، سازماندهی منابع دانش، اشاعه‌ی منابع دانش و منابع انسانی دانش رد شد (۱۴).

Alhammad و همکاران در پژوهشی تحت عنوان «اشتراک دانش در دانشگاه‌های اردن» به بررسی اشتراک دانش در دانشگاه‌های اردن از طریق تجزیه و تحلیل ارتباط بین نگرش کارکنان نسبت به اشتراک دانش و متغیرهای جمعیت‌شناسی مبادرت کرد. وی بعد از مصاحبه با ۳۰۰ نفر از کارکنان به این نتایج دست یافت که اشتراک دانش در بین هیأت علمی کم‌تر از کارکنان بخش اداری است، یعنی هیأت علمی از روابط متقابل و انگیزه برای به اشتراک‌گذاری دانش

کتابخانه‌ها مشغول می‌باشند.

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد، میانگین نمره‌ی خلق دانش ۳/۰۶ با انحراف معیار ۰/۷۴ می‌باشد. مقایسه‌ی میانگین نمره‌ی پاسخ‌ها با میانگین فرضی ۳ نشان داد،  $t$  مشاهده شده ( $P = ۰/۲۸۵$ ) در سطح  $P \leq ۰/۰۵$  معنی‌دار نمی‌باشد و از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۵ درصد بزرگ‌تر می‌باشد. بنابراین کارکنان کتابخانه‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی تبریز معتقد هستند که میزان کاربست خلق دانش در حد بالاتر از متوسط قرار دارد. همچنین در بین کارکنان کتابخانه‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی تبریز بیش‌ترین میانگین پرسش متناظر با مؤلفه‌ی خلق دانش مربوط به پرسش ۳ پرسش‌نامه (شناسایی منابع دانش در کتابخانه) و کم‌ترین میانگین مربوط به پرسش ۵ پرسش‌نامه (استفاده از نشریات تخصصی کتابداری در بین کتابداران) می‌باشد.

بررسی نشان داد، میانگین نمره‌ی ذخیره‌ی دانش ۲/۵۶ با انحراف معیار ۰/۸۰۷ می‌باشد. مقایسه‌ی میانگین نمره‌ی پاسخ‌ها با میانگین فرضی ۳ نشان داد،  $t$  مشاهده شده ( $P = ۰/۰۱$ ) در سطح  $P \leq ۰/۰۵$  معنی‌دار می‌باشد و از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۵ درصد کوچک‌تر است. بنابراین کارکنان کتابخانه‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی تبریز معتقد هستند که میزان کاربست ذخیره‌ی دانش در حد پایین‌تر از متوسط قرار دارد.

در بین کارکنان کتابخانه‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی تبریز بیش‌ترین میانگین پرسش متناظر با مؤلفه ذخیره‌ی دانش مربوط به سؤال ۲۰ پرسش‌نامه (بیان و بازتاب فرایندهای کاری در کتابخانه) و کم‌ترین میانگین مربوط به سؤال ۱۴ پرسش‌نامه (ضبط دانش کتابداران با سابقه در زمان بازنشستگی) بود.

پژوهش نشان داد میانگین نمره‌ی نشر دانش ۲/۸۷ با انحراف معیار ۰/۸۰۱ می‌باشد. اما مقایسه‌ی میانگین نمره‌ی پاسخ‌ها با میانگین فرضی ۳ نشان داد،  $t$  مشاهده شده ( $P = ۰/۱۶$ ) در سطح  $P \leq ۰/۰۵$  معنی‌دار نمی‌باشد و از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۵ درصد بزرگ‌تر است.

دانشکده‌ای، و بیمارستانی (۲۱ کتابخانه) تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی تبریز شامل ۵۹ نفر در سال ۱۳۸۹ بود. به منظور تعیین حجم نمونه از فرمول نمونه‌گیری عمومی Cochran استفاده گردید، که طبق این فرمول تعداد ۴۹ پرسش‌نامه در بین جامعه‌ی آماری توزیع شد و از این بین، ۴۰ پرسش‌نامه برگشت داده شد، بنابراین داده‌ها بر اساس داده‌های ۴۰ پرسش‌نامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. روش نمونه‌گیری، مبتنی بر تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم بود. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته می‌باشد که از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت استفاده شد. روایی صوری محتوایی پرسش‌نامه توسط ۷ نفر از اساتید مجرب دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان و دانشکده‌ی مدیریت و اطلاع‌رسانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان تأیید و به منظور پایایی آن ضریب Cronbach's Alpha با مقدار ۰/۹۴۹ استخراج گردید. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پاسخ‌نامه‌ها، از نرم‌افزار آماری SPSS<sup>۱۶</sup> در دو سطح توصیفی و استنباطی استفاده شد. پس از تأیید نرمال بودن آزمون، در سطح آمار توصیفی از فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون One-sample t و تحلیل MANOVA و آزمون تعقیبی Scheffe استفاده شد. همچنین برای ترسیم نمودارها از نرم‌افزار Excel<sup>۱۶</sup> استفاده شد.

## یافته‌ها

بررسی نشان داد که در کتابخانه‌های مرکزی، دانشکده‌ای و بیمارستانی دانشگاه علوم پزشکی تبریز، ۲۹ نفر (۷۲/۵ درصد) از آزمودنی‌ها دارای مدرک کتابداری؛ ۸ نفر (۲۰ درصد) از آزمودنی‌ها دارای مدرک غیر کتابداری و ۳ نفر (۷/۵ درصد) دارای مدرک تحصیلی در مقاطع مختلف هم کتابداری و هم غیر کتابداری (مختلط) می‌باشند.

همچنین در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی تبریز، ۱۲ نفر (۳۰ درصد) از کارکنان در بخش خدمات فنی؛ ۱۷ نفر (۴۲/۵ درصد) از کارکنان در بخش خدمات عمومی و ۱۱ نفر (۲۷/۵ درصد) از کارکنان به کار سرپرستی یا مدیریتی در

جهت بررسی اختلاف میانگین بر حسب جنسیت و بر اساس تحلیل MANOVA،  $Wilk's\ Lambda = 0/963$ ،  $F = 0/337$  و  $P = 0/851$  می‌باشد. با توجه به مقادیر ذکر شده، اختلاف بین میانگین کارکنان مرد و زن در کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی تبریز معنی‌دار نمی‌باشد. همچنین بر اساس تحلیل MANOVA برای مقایسه‌ی اختلاف میانگین‌های بر حسب جنسیت با توجه به مؤلفه‌های خلق دانش ( $P = 0/181$ )، ذخیره‌ی دانش ( $P = 0/160$ )، نشر دانش ( $P = 0/216$ ) و به کارگیری دانش ( $P = 0/149$ ) می‌باشد که در هیچ کدام از متغیرهای مورد بررسی، در سطح  $P \leq 0/05$ ،  $t$  مشاهده شده اختلاف معنی‌دار نداشت.

جهت بررسی اختلاف میانگین بر حسب نوع کتابخانه بر اساس تحلیل MANOVA،  $Wilk's\ Lambda = 0/527$ ،  $F = 2/739$  و  $P = 0/011$  می‌باشد. با توجه به مقادیر ذکر شده، اختلاف بین میانگین کارکنان بر حسب سه نوع کتابخانه‌ی مرکزی، دانشکده‌ای و بیمارستانی در کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی تبریز معنی‌دار می‌باشد. بر اساس داده‌های جدول ۱، در بین کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی تبریز با توجه به این که توان آماری مؤلفه‌ی ذخیره‌ی دانش پایین‌تر از  $0/7$  است، قضاوتی در این مورد صورت نمی‌گیرد. همچنین داده‌های جدول ۱، نشان می‌دهد در هر سه متغیر مورد بررسی (خلق دانش، نشر دانش و به کارگیری دانش) اختلاف مشاهده شده معنی‌دار است. به منظور تعیین منبع این تفاوت از آزمون تعقیبی Scheffe post hoc استفاده شد.

بر اساس جدول ۲، مقایسه‌ی زوجی کارکنان کتابخانه‌ی مرکزی با دانشکده‌ای در مؤلفه‌ی خلق دانش با اختلاف میانگین  $-0/813$  و ( $P = 0/049$ )، همچنین مقایسه‌ی زوجی کارکنان کتابخانه‌ی مرکزی با بیمارستانی در مؤلفه‌ی خلق دانش با اختلاف میانگین  $-1/06$  و ( $P = 0/013$ ) در سطح ( $P = 0/05$ ) معنی‌دار می‌باشد. بدین معنی که کارکنان کتابخانه‌ی مرکزی دانشگاه علوم پزشکی تبریز میزان خلق دانش را کمتر از کارکنان کتابخانه‌های دانشکده‌ای و بیمارستانی بیان کرده‌اند.

بنابراین کارکنان کتابخانه‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی تبریز معتقد هستند که میزان کاربست نشر دانش در حد بالاتر از متوسط قرار دارد. همچنین در بین کارکنان کتابخانه‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی تبریز بیش‌ترین میانگین پرسش متناظر با مؤلفه‌ی نشر دانش مربوط به سؤال ۲۹ پرسش‌نامه (وجود تمایل در کتابداران با سابقه جهت انتقال دانسته‌های خود به دیگر کتابداران) و کم‌ترین میانگین مربوط به سؤال ۲۴ پرسش‌نامه (وجود مشوق‌های مادی برای به اشتراک‌گذاری دانش تخصصی کتابدار) بود.

یافته‌های بررسی بیانگر این است که میانگین نمره‌ی به کارگیری دانش  $3/12$  با انحراف معیار  $0/842$  می‌باشد و مقایسه‌ی میانگین نمره‌ی پاسخ‌ها با میانگین فرضی ۳ نشان داد،  $t$  مشاهده شده ( $P = 0/17$ ) در سطح  $P \leq 0/05$  معنی‌دار نمی‌باشد و از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۵ درصد بزرگ‌تر است. بنابراین کارکنان کتابخانه‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی تبریز معتقد هستند که میزان کاربست به کارگیری دانش در حد بالاتر از متوسط قرار دارد.

در بین کارکنان کتابخانه‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی تبریز بیش‌ترین میانگین پرسش متناظر با مؤلفه به کارگیری دانش مربوط به سؤال ۳۶ پرسش‌نامه (استفاده از توان عملی دانش کتابداران در کتابخانه) و کم‌ترین میانگین مربوط به سؤال ۳۴ پرسش‌نامه (استفاده از تجربه‌ی طرح‌های ناموفق قبلی در کتابخانه) بود.

پژوهش نشان داد، میانگین نمره‌ی کاربست مدیریت دانش بر اساس مدل Hissig  $2/90$  با انحراف معیار  $0/723$  می‌باشد، اما مقایسه‌ی میانگین نمره‌ی پاسخ‌ها با میانگین فرضی ۳ نشان داد،  $t$  مشاهده شده ( $P = 0/209$ ) در سطح  $P \leq 0/05$  معنی‌دار نمی‌باشد و از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۵ درصد بزرگ‌تر است. بنابراین کارکنان کتابخانه‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی تبریز معتقد هستند که میزان کاربست مدیریت دانش بر اساس مدل Hissig در حد بالاتر از متوسط قرار دارد.



جدول ۱: آماره و مقایسه‌ی آزمودنی‌ها بر حسب نوع کتابخانه با توجه به مؤلفه‌های پژوهش (تحلیل MANOVA)

توان آماری	اندازه‌ی اثر	Sig	F	انحراف معیار	میانگین	فراوانی	نوع کتابخانه	آماره مؤلفه
۰/۷۸۳	۰/۲۱۳	۰/۰۱۲	۵/۰۲۱	۱/۰۱۷	۲/۳۰	۶	مرکزی	خلق دانش
				۰/۶۶۰	۳/۱۱	۲۲	دانشکده‌ای	
۰/۵۸۶	۰/۱۵۰	۰/۰۴۹	۳/۲۷۲	۰/۵۰۵	۳/۳۶	۱۲	بیمارستانی	ذخیره‌ی دانش
				۰/۸۴۲	۱/۸۸	۶	مرکزی	
۰/۹۰۰	۰/۲۷۱	۰/۰۰۳	۶/۸۶۴	۰/۸۱۷	۲/۵۸	۲۲	دانشکده‌ای	نشر دانش
				۰/۶۰۶	۲/۸۵	۱۲	بیمارستانی	
۰/۹۶۷	۰/۳۳۴	۰/۰۰۱	۹/۲۶۵	۰/۸۹۷	۱/۹۸	۶	مرکزی	به کارگیری دانش
				۰/۶۳۳	۲/۸۹	۲۲	دانشکده‌ای	
				۰/۷۲۵	۳/۲۸	۱۲	بیمارستانی	
				۱/۰۰۸	۱/۹۸	۶	مرکزی	
				۰/۶۵۸	۳/۳۵	۲۲	دانشکده‌ای	
				۰/۶۲۲	۳/۲۸	۱۲	بیمارستانی	

جدول ۲: مقایسه‌ی زوجی اختلاف میانگین نمره‌ی میزان کاربست مؤلفه‌های خلق دانش، نشر دانش و به کارگیری دانش

sig	اختلاف میانگین	نوع کتابخانه	مؤلفه
۰/۰۴۵	-۰/۸۱۳	مرکزی ← دانشکده‌ای	خلق دانش
۰/۰۱۳	-۱/۰۶	مرکزی ← بیمارستانی	
۰/۰۲۸	-۰/۹۰۷	مرکزی ← دانشکده‌ای	نشر دانش
۰/۰۰۳	-۱/۳۰	مرکزی ← بیمارستانی	
۰/۰۰۱	-۱/۳۶۶	مرکزی ← دانشکده‌ای	به کارگیری دانش
۰/۰۰۳	-۰/۳۰۰	مرکزی ← بیمارستانی	

جهت بررسی اختلاف میانگین بر حسب نوع رشته‌ی تحصیلی بر اساس تحلیل MANOVA،  $Wilk's = ۰/۸۴۶$ ،  $F = ۰/۷۴۱$  و  $P = ۰/۶۵۵$  می‌باشد. با توجه به مقادیر ذکر شده اختلاف میانگین بین کارکنان بر حسب رشته‌ی تحصیلی (کتابداری، غیر کتابداری و در مقاطع مختلف کتابداری و غیر کتابداری) در کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی تبریز معنی‌دار نمی‌باشد. به عبارت دیگر، کارکنان با رشته‌های تحصیلی مختلف نظرات مشابه و

بر اساس همین جدول، مقایسه‌ی زوجی کارکنان کتابخانه‌ی مرکزی با دانشکده‌ای در مؤلفه‌ی نشر دانش با اختلاف میانگین  $-۰/۹۰۷$  و  $(P = ۰/۰۲۸)$ ، همچنین مقایسه‌ی زوجی کارکنان کتابخانه‌ی مرکزی با بیمارستانی در مؤلفه‌ی نشر دانش با اختلاف میانگین  $-۱/۳۰$  و  $(P = ۰/۰۰۳)$  در سطح  $(P = ۰/۰۵)$  معنی‌دار می‌باشد. بدین معنی که کارکنان کتابخانه‌ی مرکزی دانشگاه علوم پزشکی تبریز میزان نشر دانش را کمتر از کارکنان کتابخانه‌های دانشکده‌ای و بیمارستانی عنوان داشته‌اند.

همچنین مقایسه‌ی زوجی کارکنان کتابخانه‌ی مرکزی با دانشکده‌ای در مؤلفه‌ی به کارگیری دانش با اختلاف میانگین  $-۱/۳۶۶$  و  $(P = ۰/۰۰۱)$ ، همچنین مقایسه‌ی زوجی کارکنان کتابخانه‌ی مرکزی با بیمارستانی در مؤلفه‌ی به کارگیری دانش با اختلاف میانگین  $-۰/۳۰۰$  و  $(P = ۰/۰۰۳)$  در سطح  $(P = ۰/۰۵)$  معنی‌دار می‌باشد. بدین معنی که کارکنان کتابخانه‌ی مرکزی دانشگاه علوم پزشکی تبریز میزان به کارگیری دانش را کمتر از کارکنان کتابخانه‌های دانشکده‌ای و بیمارستانی بیان کرده‌اند.

یکسانی نسبت به پرسش‌های پژوهش ابراز داشتند.

همچنین بر اساس اطلاعات جدول ۳، مقایسه‌ی آزمودنی‌ها بر حسب رشته‌ی تحصیلی (کتابداری، غیر کتابداری و مختلط) در مؤلفه‌ی خلق دانش با  $F = 1/133$  و  $(P = 0/333)$ ، ذخیره‌ی دانش با  $F = 1/618$  و  $(P = 0/212)$ ، نشر دانش با  $F = 0/592$  و  $(P = 0/559)$  و به کارگیری دانش با  $F = 0/889$  و  $(P = 0/420)$  در سطح  $(P = 0/05)$  معنی‌دار نمی‌باشد. یا به عبارتی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی تبریز با رشته‌های مختلف تحصیلی نظرات یکسانی در مورد مؤلفه‌های پژوهش ارایه نموده‌اند.

### بحث

میزان کاربست مؤلفه‌ی خلق دانش در بین کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی تبریز در حد بالاتر از متوسط می‌باشد، خلق دانش در سازمان به عوامل متعددی مانند منابع مالی، منابع انسانی، زیرساخت‌ها و فرهنگ

سازمانی وابسته می‌باشد. اعتماد میان همکاران و ارتباطات غیر رسمی پیش شرط لازم برای آمادگی تبادل دانش میان افراد می‌باشد. این دو عامل بیش از این که باعث رقابت بین افراد گروه شود، موجب افزایش همبستگی گروهی می‌گردد. نتایج متغیر حاضر در این پژوهش، با نتایج تحقیق محمدی استانی (۱۳)، لاریجانی و نوری‌اصل (۱۸)، خوانساری (۱۹) و Blackman و Kennedy (۱۷) همخوانی دارد.

میزان کاربست مؤلفه‌ی ذخیره‌ی دانش در بین کارکنان کتابخانه‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی تبریز در حد پایین‌تر از متوسط می‌باشد. باید توجه داشت که دانش یاد گرفته شده و خلق شده توسط سازمان‌ها، فراموش شده و از بین می‌رود بنابراین ذخیره، سازماندهی و بازیابی دانش سازمانی و همچنین مراجعه در مواقع لزوم به حافظه‌ی سازمانی اهمیت پیدا می‌کند. لذا خلق دانش به تنهایی کافی نمی‌باشد و ساز و کارهایی برای ذخیره و بازیابی دانش مورد نیاز می‌باشد.

جدول ۳: آماره و مقایسه‌ی آزمودنی‌ها بر حسب رشته‌ی تحصیلی با توجه به مؤلفه‌های پژوهش (تحلیل MANOVA)

مؤلفه	آماره	رشته‌ی تحصیلی	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	F	Sig	اندازه‌ی اثر	توان آماری
خلق دانش		کتابداری	۲۹	۳/۰۴	۰/۷۵۸	۱/۱۳۳	۰/۳۳۳	۰/۰۵۸	۰/۲۳۴
		غیر کتابداری	۸	۳/۳۳	۰/۵۰۴				
		مختلط	۳	۲/۶۰	۱/۱۵۳				
ذخیره‌ی دانش		کتابداری	۲۹	۲/۵۶	۰/۸۱۹	۱/۶۱۸	۰/۲۱۲	۰/۰۸۰	۰/۳۲۰
		غیر کتابداری	۸	۲/۸۰	۰/۵۵۲				
		مختلط	۳	۱/۸۳	۱/۱۱۵				
نشر دانش		کتابداری	۲۹	۲/۸۳	۰/۷۶۳	۰/۵۹۲	۰/۵۵۹	۰/۰۳۱	۰/۱۴۱
		غیر کتابداری	۸	۳/۱۱	۰/۷۴۹				
		مختلط	۳	۲/۵۶	۱/۴۱۸				
به کارگیری دانش		کتابداری	۲۹	۳/۱۴	۰/۸۲۴	۰/۸۸۹	۰/۴۲۰	۰/۰۴۶	۰/۱۹۲
		غیر کتابداری	۸	۳/۲۸	۰/۶۳۷				
		مختلط	۳	۲/۵۳	۱/۵۰۱				

تحصیلی کتابداری، غیر کتابداری و در مقاطع مختلف کتابداری و غیر کتابداری در بین کارکنان کتابخانه‌های علوم پزشکی تبریز در مورد کاربست مؤلفه‌های خلق دانش، ذخیره‌ی دانش، نشر دانش و به کارگیری دانش تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد، اما کارکنان کتابخانه‌ی مرکزی دانشگاه علوم پزشکی تبریز نسبت به کارکنان کتابخانه‌های دانشکده‌ای و بیمارستانی میزان کاربست مؤلفه‌های خلق دانش، نشر دانش و به کارگیری دانش را کم‌تر عنوان کردند. در بهره‌گیری از نتایج این پژوهش باید به محدودیت‌هایی از جمله، محدودیت جامعه‌ی آماری؛ چرا که این پژوهش در بین کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی تبریز انجام پذیرفت و محدودیت زمانی، به این دلیل که پژوهش در سال ۱۳۸۹ انجام شد، توجه نمود.

همچنین تحقیق حاضر با توجه به مدل چهار مرحله‌ای Hissing انجام گرفته است که چهار فرایند اصلی مدیریت دانش را مورد بررسی قرار داده و عوامل زیر ساختی از قبیل تکنولوژی، ساختار و فرهنگ مورد بررسی قرار نگرفته است. لذا می‌توان این عوامل را در تحقیق‌های آینده مورد بررسی قرار داد. پژوهش حاضر بر اساس مدل Hissing انجام گرفته است که می‌توان از سایر مدل‌های مدیریت دانش نیز برای بررسی میزان کاربست در جامعه‌ی حاضر استفاده کرد. این تحقیق تنها در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی تبریز انجام گرفته است که می‌توان آن را در انواع کتابخانه‌ها از قبیل کتابخانه‌های عمومی، کتابخانه‌های تخصصی و کتابخانه‌های دانشگاهی تحت پوشش وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری انجام داد.

تحقیق حاضر به منظور تعیین میزان کاربست مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی تبریز انجام گرفت، لذا پیشنهاد می‌گردد در تحقیقات آینده موانع کاربست مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی اصفهان و تبریز مورد بررسی قرار گیرد.

#### پیشنهادها

متغیر کاربست مؤلفه‌ی خلق دانش در بین کارکنان کتابخانه‌های

مفهوم حافظه‌ی سازمانی برای رسیدن به چنین هدفی می‌تواند مفید باشد. نتایج متغیر حاضر با نتایج تحقیق محمدی استانی (۱۳)، خوانساری (۱۹) و Blackman و Kennedy (۱۷) همخوانی دارد.

میزان کاربست مؤلفه‌ی نشر دانش در بین کارکنان کتابخانه‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی تبریز در حد بالاتر از متوسط می‌باشد. اهمیت انتشار دانش، کم‌تر از خلق دانش نیست و ضرورت آن زمانی آشکار می‌شود که خلق کنندگان دانش وقت و انرژی کافی برای یافتن کاربران دانش ندارند، بنابراین زمانی اگر دانش خلق شده انتشار نیابد کاربرد نخواهد داشت. لذا ممکن است کتابخانه‌ها بخشی به نام انتشار دانش داشته باشند که از رسانه‌های مختلف و کانال‌های متنوع دانش جدید را انتشار دهند. نتایج مؤلفه‌ی حاضر در این پژوهش، با نتایج تحقیق محمدی استانی (۱۳) و لاریجانی و نوری اصل (۱۸) همخوانی دارد.

میزان کاربست مؤلفه‌ی به کارگیری دانش در بین کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی تبریز بالاتر از متوسط می‌باشد. اگر دانش تبدیل به عمل نشود و فعالیت‌های سازمانی بر اساس دانش سازمان صورت نگیرد، همه‌ی فعالیت‌ها و فرایندهای مدیریت دانش بی نتیجه خواهد بود؛ چرا که به کارگیری دانش شکاف بین دانستن با عمل کردن را از بین می‌برد و حلقه‌ی مهم بازخورد یادگیری با انجام دادن و کاربرد به وجود می‌آید. نتایج این مؤلفه در پژوهش حاضر، با نتایج تحقیق محمدی استانی (۱۳) و لاریجانی و نوری اصل (۱۸) همخوانی دارد.

#### نتیجه‌گیری

یافته‌های تحقیق نشان داد، میزان کاربست مدیریت دانش بر اساس مدل Hissing در بین کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی تبریز در حد بالاتر از متوسط می‌باشد، به طوری که از بین مؤلفه‌های مورد بررسی مؤلفه‌های خلق دانش، نشر دانش و به کارگیری دانش در حد بالاتر از متوسط و مؤلفه‌ی ذخیره‌ی دانش در حد پایین‌تر از متوسط می‌باشد.

بین کارکنان زن و مرد و همچنین کارکنان با رشته‌های



مطلوبی می‌باشد. لذا برای تقویت هرچه بیش‌تر این فرایند پیشنهاد می‌شود که کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی تبریز پاداش‌های مادی و معنوی برای تسهیم و تبادل دانش در بین کتابداران جهت تشویق در نظر گیرند.

۳. میزان کاربست مؤلفه‌ی به کارگیری دانش در بین کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی تبریز در حد بالاتر از متوسط می‌باشد. لذا پیشنهاد می‌شود کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی تبریز برای تقویت وضعیت به کارگیری دانش؛ از ریسک در فعالیت‌های کتابداران در کتابخانه‌ها حمایت کنند و در این راستا موانع کاربرد دانش از قبیل ترس از آشکار شدن ضعف‌های خود و بی اعتمادی عمومی به دانش بیرون از کتابخانه را از بین ببرند.

#### تشکر و قدردانی

از ریاست محترم کتابخانه‌ی مرکزی دانشگاه علوم پزشکی تبریز سرکار خانم بنابیان که با صدور مجوز جهت همکاری کارکنان کتابخانه‌ها برای جمع‌آوری داده، پژوهشگران را یاری فرمودند سپاسگزاری می‌شود.

دانشگاه علوم پزشکی تبریز در حد مطلوبی قرار دارد. لذا برای تقویت هر چه بیش‌تر آن، راهنماها و نقشه‌های دانش تهیه شود. کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی تبریز برای پرورش خلق دانش در میان کارکنان کتابخانه‌ها باید اشتیاق و انگیزه ایجاد کنند، به آن‌ها استقلال و اختیار دهند، منابع مالی و انسانی لازم و ابزارهایی مانند اینترنت، اینترنت، مجلات تخصصی علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی را فراهم آورند، اعتماد را افزایش دهند و از ارتباطات غیر رسمی حمایت کنند.

۱. متغیر کاربست مؤلفه‌ی ذخیره‌ی دانش، در بین کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی تبریز در حد پایین‌تر از متوسط می‌باشد. لذا پیشنهاد می‌شود که ابتدا در بین کارکنان کتابخانه‌ها اهمیت ذخیره‌ی دانش و حافظه‌ی سازمانی تبیین شود. همچنین باید در نظر داشت که استفاده از کامپیوتر و سیستم‌های اطلاعاتی ذخیره‌سازی دانش و اطلاعات را پشتیبانی می‌کند و باید از تکنولوژی‌های مذکور برای ذخیره‌سازی و ایجاد حافظه‌ی سازمانی استفاده کنند.

۲. میزان کاربست مؤلفه‌ی نشر دانش، در بین کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی تبریز در حد

#### References

1. Yang W, Lynch BP. On knowledge management and the role of the library in the process of knowledge management. Chinese Librarianship. An International Electronic Journal 2006; 21. Available from: URL: <http://www.white-clouds.com/iclc/cliej/c121YangLynch.html>
2. Gupta AK, Govindarajan V. Knowledge flows within multinational corporations. Strategic Management Journal 2000; 21(4): 473-96.
3. Sarraf Zadeh M, Martin B, Hazeri A. Knowledge management and its potential applicability for libraries. Library Management 2010; 31(3): 198-212. [In Persian].
4. Von Retzlaff L. E-commerce for Library Promotion and Sustainability: How Library Technicians Can Market Themselves and Their Library's Services Online. Australian Library Journal 2006; 55(2): 102-30.
5. Atashak M, Mahzadeh P. Methodology of knowledge management processes. Tehran: Ketabdar Publication; 2009. [In Persian].
6. Alavi M, Lindner DE. Review: Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. MIS Quarterly 2001; 25(1): 107-36.
7. Shin M, Holden T, Ruth A. From knowledge theory to management practice: towards an integrated approach. Information Processing & Management 2001; 37(2): 335-55.
8. Gold AH, Malhotra A, Segars AH. Knowledge Management: An Organizational Capabilities Perspective. Journal of Management Information Systems 2001; 18(1): 185-214.
9. Afraze A. Knowledge management (concepts, models, measurement and implementation). Tehran: Amirkabir University Press; 2005.
10. Pentland BT. Information systems and organizational learning: The social epistemology of organizational knowledge systems. Accounting, Management and Information Technologies 1995; 5(1): 1-21.

11. Kelloway EK. Predictors of employees' perceptions of knowledge sharing cultures. *Leadership & Organization Development Journal* 2003; 24(5): 294-301.
12. Hossein Zadeh A. An application of knowledge management at Isfahan University of Medical Sciences and Tabriz University of Medical Sciences, based on Hissig model [Thesis]. Isfahan: School of Educational sciences and Psychology, The University of Isfahan; 2010.
13. Mohammadi Ostani M. A Feasibility Study for Implementing Knowledge Management in the Academic Libraries of Isfahan City based on Bukowitz and William's Model [Thesis]. Isfahan; School of Educational sciences and Psychology, The University of Isfahan; 2010. [In Persian].
14. Babolhavaeji F, Mehdizadeh Qale Juq L. Comparative analysis of knowledge management at the central library of I Iran Islamic Azad Universities in provinces centers. *Epistemology* 2009; 2(5): 19-32. [In Persian].
15. Alhammad F, Al Faori S, Abu Husan LS. Knowledge Sharing In The Jordanian Universities. *Journal of Knowledge Management Practice* 2009; 10(3). Available from: URL: <http://www.tlinc.com/article199.htm/>
16. Worasinchai L, Ribiere VM. An insight into knowledge management practices at Bangkok University. *Journal of Knowledge Management* 2009; 13(2): 127-44.
17. Blackman D, Kennedy M. Knowledge management and effective university governance. *Journal of Knowledge Management* 2009; 13(6): 547-63.
18. Larijani H, Noori Asl M. A Feasibility Study for Implementing Knowledge Management in the public Libraries of East Azerbaijan Province. *Epistemology* 2009; 2(5): 73-80. [In Persian].
19. Khansari J. Knowledge management in special libraries of Tavanir Company [Thesis]. Tehran: Science and Research Branch, Islamic Azad University; 2005. [In Persian].



## Application of Knowledge Management among the Staff of Libraries affiliated to Tabriz University of Medical Sciences, Iran, based on Hissig Model\*

*Akbar Hosseinzadeh<sup>1</sup>; Ahmad Shabani, PhD<sup>2</sup>; Seyyed Ali Siyadat, PhD<sup>3</sup>*

### Abstract

**Introduction:** The purpose of this study was determine the application of knowledge management among the staff members of central, faculty, and hospital libraries at Tabriz University of Medical Sciences (Tabriz, Iran), based on Hissig model. Hissig model consists of four processes including knowledge creation, storage, sharing, and application.

**Methods:** This descriptive survey included all of the listed members of university libraries (59 persons) in 2010. Using Cochran's formula to determine the sample size, 40 individuals were selected to participate. Sampling was conducted through stratified random sampling proportional to size. A 5-point Likert scale researcher-made questionnaire was used to gather the needed information. The face validity of the questionnaire was approved by experienced teachers. In order to determine the reliability, Cronbach's alpha coefficient was calculated ( $\alpha = 0.949$ ). Descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics, including single-sample t-test, multivariate analysis of variance (MANOVA), and Scheffe's post hoc test, were used to analyze the collected data.

**Results:** Our findings showed that the application of knowledge management based on Hissig model among the library staff members at Tabriz University of Medical Sciences had an average of 2.90 and was higher than moderate. While the studied population scored higher than moderate in knowledge creation (3.06), sharing (2.87), and application (3.12), their scores of knowledge storage (2.56) were lower than average.

**Conclusion:** According to the findings of this research, the application of knowledge management based on Hissig model among the library staff members at Tabriz University of Medical Sciences was rated higher than moderate. However, between the investigated components, knowledge storage was rated lower than average which highlights the importance of knowledge storage among library staff members. Utilization of knowledge storage systems is thus essential.

**Keywords:** Knowledge Management; Libraries; Hissig Model.

**Type of article:** Original Article

*Received: 8 Jan, 2011*

*Accepted: 10 Jul, 2011*

**Citation:** 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 Information Management 2012; 9(2): 202.

\* This article was extracted from an MSc thesis.

1. MSc, Library and Information Sciences, Isfahan University, Isfahan, Iran (Corresponding Author)  
Email: hosseinzadeh.akbar@yahoo.com
2. Associate Professor, Library and Information Sciences, Isfahan University, Isfahan, Iran
3. Associate Professor, Education Management, Isfahan University, Isfahan, Iran.