

## عنوان مقاله:

بررسی نقش نگرش مدیران به تغییر و توسعه منابع انسانی با مدیریت دانش در کتابخانه های دانشگاهی

## محل انتشار:

فصلنامه علوم و فنون مدیریت اطلاعات، دوره 9، شماره 4 (سال: 1402)

تعداد صفحات اصل مقاله: 21

## نویسنده:

مرضیه یاری زنگنه - استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش شناسی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

## خلاصه مقاله:

هدف: امروزه، دانشجویان و جامعه علمی در انتظار افزایش دسترسی و پشتیبانی از خدمات اطلاعاتی هستند. کتابخانه ها و مراکز اطلاع رسانی در حال ایجاد تغییرات قابل توجهی برای همگام شدن با این پدیده می باشند. در دنیای متحول دانش و دانایی، نقش متخصصان اطلاعات نیز تغییر یافته است. برخی پژوهشگران بر این باورند که تنها راه حل موجود برای متخصصان اطلاعات برای غلبه بر همه مشکلات ناشی از محیط دائما در حال تغییر در عصر دیجیتال، مدیریت تغییر است. از این رو، پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش نگرش مدیران به تغییر و توسعه منابع انسانی با مدیریت دانش در کتابخانه های دانشگاهی انجام شده است. روش: پژوهش حاضر از نظر ماهیت و هدف، کاربردی توصیفی و از نظر گردآوری داده ها و رویکرد پیمایشی، همبستگی است. جامعه آماری پژوهش ۴۹ نفر از مدیران کتابخانه های دانشگاهی استان فارس در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۰ بوده که به روش سرشماری مشخص شدند. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه های تغییر سازمانی مدل ادکار (هیات) [۱]، شامل ۶ بعد (مشارکت در تغییر، پشتیبانی از تغییر، مقاومت نکردن، آمادگی برای تغییر، اطلاع رسانی و درک ضرورت تغییر)، توسعه منابع انسانی شای [۲] (۲۰۰۶) در ۴ بعد (آموزش کارکنان، توسعه شایستگی ها، تسهیم اطلاعات و توانمندسازی) و مدیریت دانش لائوسون [۳] (۲۰۰۳) در ۶ مولفه (به کارگیری دانش، انتشار دانش، سازمان دهی دانش، ذخیره دانش، دانش آفرینی، جذب دانش)، در طیف لیکرت استفاده شد. روایی پرسشنامه ها، با سنجش روایی صوری و محتوایی، مورد تایید قرار گرفت. نتایج حاصل از آزمون پایایی پرسشنامه ها به ترتیب ۰/۷۴، ۰/۸۱، ۰/۷۸ به دست آمد و مورد تایید قرار گرفت. به منظور سنجش توزیع طبیعی داده ها، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و جهت آزمون فرضیه های پژوهش، از ضریب بنای رگرسیونی (ضریب مسیر)، آماره  $t$  و ضریب همبستگی پیرسون، و از نرم افزار PLS استفاده شد. یافته ها: نتایج پژوهش حاکی از آن است که تاثیر نگرش به تغییر، بر توسعه منابع انسانی کتابخانه های دانشگاهی با ضریب مسیر ۰/۷۳۳ و مقدار تی ۰/۱۶/۷، با احتمال ۹۵ درصد معنادار است؛ به این معنی که با افزایش یک انحراف استاندارد در نگرش به تغییر، توسعه منابع انسانی کتابخانه های دانشگاهی به اندازه ۰/۷۳۳ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت. از سوی دیگر، تاثیر نگرش به تغییر بر مدیریت دانش با ضریب مسیر ۰/۷۴۶ و مقدار آماره تی ۸/۲۵۴ تایید شد. مقدار ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر ذکر شده، برابر با ۰/۷۳۵ بوده و با توجه به سطح معناداری ۰/۰۰۵ می توان نتیجه گرفت که همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد. مدیریت دانش همچنین تاثیر معناداری بر توسعه منابع انسانی با ضریب مسیر ۰/۴۸۳ و مقدار آماره تی ۲/۳۹۷ در کتابخانه های مورد بررسی داشت. با تایید تاثیر مستقیم نگرش به تغییر بر توسعه منابع انسانی، مشخص شد که متغیر مدیریت دانش، به صورت یک متغیر میانجی، در تاثیرگذاری مستقیم نگرش به تغییر بر توسعه منابع انسانی عمل می نماید. با توجه به داده های به دست آمده، با احتمال ۹۵ درصد تمامی اثرگذاری نگرش به تغییر بر توسعه منابع انسانی ...

## کلمات کلیدی:

نگرش به تغییر، توسعه منابع انسانی، مدیریت دانش، کتابخانه های دانشگاهی، دانش سازمانی، کارکنان

## لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1965734>

