



Research Paper

## **The Effect of Social Capital by Intergovernmental Organizational Culture on the Possibility of Establishing Knowledge Management in Public Libraries of Khuzestan Province**

Mansoor Koochi Rostami<sup>1\*</sup>, Mohsen Haji Zeinolabedini<sup>2</sup>, Negar Moori Bakhtiari<sup>3</sup>

1. Assistant Professor. Information Science & Knowledge, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran
2. Assistant Professor. Information Science & Knowledge Dep. Education and Psychology School, Shahid Beheshti University, Tehran, , Iran
3. Expert responsible for the libraries of the General Directorate of Public Library of Khuzestan Province, Ahvaz, Iran

### Article Info.

**Received:** 2019/07/02

**Accepted:** 2019/09/25

### Abstract

**Background and Objectives:** The benefits of using knowledge management have led many organizations, including public libraries, to make efforts to implement this process; but initial efforts in most libraries face the major challenge that, despite the investment in knowledge management, the expansion of the use of its applications is slowly occurring. The main reason for this problem is the low level of library's readiness for the adoption and use of knowledge management. Therefore, it is necessary to understand the extent of this readiness to find ways to help the successful establishment of knowledge management in the organization. The successful implementation of knowledge management in various organizations, including public libraries, requires factors that can regulate all library activities. Success in implementing KM requires that by assessing the status quo in terms of culture and human factor, information technology, structure and processes, we should be aware of the readiness of the library for the successful use of knowledge management. The research focuses on two cultural and human factors, namely social capital and organizational culture, because of the limited scope of research. Therefore, in designing the proposed research, social capital variables as independent variable; Organizational Culture variable as intermediary variable and knowledge management are dependent on variables. The purpose of this study was to investigate the effect of social capital of librarians of public libraries in Khuzestan Province through the mediation of organizational culture on knowledge management.

**Methodology:** The research method is survey. Structural equation modeling (SEM) and partial least squares method were used to test the hypotheses and model fitness. The population of the study is 380 librarians of general libraries in Khuzestan province. According to Morgan table, 181 people

participated as a sample in research. T test, independent t, confirmatory factor analysis, and structural equation analysis was used.

**Findings:** All coefficients of factor loads are higher than 0.4, so the model has acceptable reliability measurement. Cronbach's alpha and CR are above 0.7 and all AVE values are higher than 0.5. Therefore, it can be said that the model has a desirable reliability. The statistical significance of the variables of social capital and organizational culture is equal to 68.84 and greater than (2.58), indicating that the relationship between these variables is significant at the level of confidence (99%). Also, the path coefficient between these two variables is equal to (0.867) which shows the effect of the social capital variable on organizational culture and indicates the significance of the first hypothesis of research based on the impact of social capital on organizational culture. Regarding the second hypothesis, the path coefficient between social capital and knowledge management variables is equal to 145.1 and its significance is 2.755, which indicates the significance of the effect of this variable at 95% level, and the third hypothesis of the research is confirmed on this basis. The path coefficient between the organizational culture and knowledge management variables is 0.783, which confirms the significance statistic of 15.86 (greater than 2.58) of the third hypothesis of the research that influences the organizational culture on knowledge management. Also, the results of the t-sobel test show that organizational culture has a mediating role in the relationship between social capital and knowledge management.

**Discussion:** The results of this study showed that social capital has a positive and direct effect on the establishment of knowledge management in public libraries of Khuzestan province. As we expected, there was a positive relationship between social capital and the degree of organizational readiness for the establishment of knowledge management, since, as Nahapit and Ghoshal (1998) state, social capital for the development and distribution of knowledge in Organizations are essential. The results showed that organizational culture has a direct positive effect on knowledge management. Culture is an essential element in both the establishment and continuation of the establishment of knowledge management systems. Therefore, organizational culture as the main personality and basic structure of the organization plays an effective role in establishing a knowledge management system, and the organization must first focus on organizational culture in order to effectively manage the knowledge of the employees and promote it throughout the organization. The result of testing the research hypotheses shows that there is a significant positive relationship between the two main concepts of research: organizational culture and social capital, which means as one increases, so does the other. Regarding the effect of the variables that make up social capital in organizational culture, it seems that if the managers of public libraries of Khuzestan Province are to increase the abovementioned factors, While strengthening the organizational culture in the mentioned centers, they can build a suitable platform for creating a common agreement that this factor can help establishing better knowledge management.

**Keywords:** *knowledge management, social capital, organizational culture, librarians, public libraries, Khuzestan*

---

\*Corresponding author:

Email: [m.rostami@scu.ac.ir](mailto:m.rostami@scu.ac.ir)

©2019 Published by Shahid Chamran

University of Ahvaz

---

**How to Cite:**

Koohi Rostami, M., Haji Zeinolabedini, M., Moori Bakhtiari, N. (2019). The Effect of Social Capital by Intergovernmental Organizational Culture on the Possibility of Establishing Knowledge Management in Public Libraries of Khuzestan Province. *Journal of Studies in Library and Information Science*, (Special Issue): 105-122.

---



## تأثیر سرمایه‌ی اجتماعی با میانجی‌گری فرهنگ سازمانی بر امکان‌پذیری استقرار مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان

منصور کوهی رستمی<sup>۱\*</sup>، محسن حاجی زین العابدینی<sup>۲</sup>، نگار موری بختیاری<sup>۳</sup>

۱. استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران
۲. استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران
۳. کارشناس مسؤل امور کتابخانه‌های اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان، اهواز، ایران

### اطلاعات مقاله

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۷/۰۳

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۴/۱۱

### چکیده

**هدف:** هدف پژوهش بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان با میانجی‌گری فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش است.

**روش‌شناسی:** روش پژوهش پیمایشی است؛ از مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) و روش حداقل مربعات جزئی جهت آزمون فرضیه‌ها و برازندگی مدل استفاده شد. جامعه آماری ۳۸۰ نفر از کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان است که بر اساس جدول مورگان ۱۸۱ نفر به عنوان نمونه در پژوهش مشارکت داشتند. ابزار اندازه‌گیری سه پرسشنامه، مدیریت دانش Lawson (۲۰۰۳)، سرمایه اجتماعی Nahapiet, & Ghoshal (۱۹۹۸) و فرهنگ سازمانی Denison (2000) است.

**یافته‌ها:** ضریب مسیر سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی برابر (۰/۸۶۷) است که گویای معناداری تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی است. ضریب مسیر بین متغیرهای سرمایه‌ی اجتماعی و مدیریت دانش برابر (۰/۱۴۵) است که گویای معناداری تأثیر سرمایه‌ی اجتماعی بر مدیریت دانش است. ضریب مسیر بین متغیرهای فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش نیز ۰/۷۸۳ شده است که تأثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش را تأیید می‌کند. همچنین نتایج آزمون تی سوبل نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی در رابطه سرمایه‌ی اجتماعی و مدیریت دانش نقش میانجی دارد.

**نتیجه‌گیری:** پژوهشگران عوامل گوناگون ساختاری، فرهنگی، تکنولوژیکی، رهبری، منابع انسانی و غیره را زیرساخت مناسب و مورد نیاز برای اجرای موفقیت‌آمیز مدیریت دانش معرفی و بررسی کرده‌اند که از میان این زیرساخت‌ها و توانمندسازهای گوناگون مدیریت دانش، این پژوهش بر نقش حیاتی و تعیین‌کننده سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی در ارتقای اثربخشی اقدامات مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان تأکید شده است.

**کلیدواژه‌ها:** مدیریت دانش، سرمایه‌ی اجتماعی، فرهنگ سازمانی، کتابداران، کتابخانه‌های عمومی، خوزستان

\*نویسنده مسؤل: [f.nooshinfard@gmail.com](mailto:f.nooshinfard@gmail.com)

استناد به این مقاله:

کوهی رستمی، منصور، حاجی‌زین‌العابدینی، محسن، موری‌بختیاری، نگار (۱۳۹۸). تأثیر سرمایه‌ی اجتماعی با میانجی‌گری فرهنگ سازمانی بر امکان‌پذیری استقرار مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان. *مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، ویژه‌نامه مدیریت دانش*، ۱۰۵-۱۲۲

## مقدمه و بیان مسئله

در دنیای متغییر قرن ۲۱، سازمان‌ها در پی ابزارهایی برای بقا و ماندگاری هستند. مدیریت دانش یکی از ابزارهایی است که می‌تواند سازمان‌ها را به این هدف رهنمون سازد. مدیریت دانش فرایندی است که به سازمان‌ها در یافتن، انتخاب، سازماندهی و انتشار اطلاعات مهم کمک کرده و تخصصی است که برای فعالیت‌هایی از قبیل حل مسأله، یادگیری پویا و استنتاج ضروری است (Ahmady, Nikooravesh, Mehrpour 2016). ایده دانش به عنوان منبع مورد استفاده توسط سازمان‌ها به دهه‌ی ۱۹۹۰ بر می‌گردد، زمانی که اهمیت مدیریت این منبع یعنی مفهوم مدیریت دانش در بافت‌های علمی و مدیریتی مورد توجه قرار گرفت (Cardoso, 2008). بر اساس طبقه‌بندی متخصصان حوزه شغلی، دهه‌ی ۱۹۸۰ به عنوان دهه‌ی جنبش کیفیت (تأکید بر استفاده از نیروی ذهنی افراد برای دستیابی به کیفیت بهتر)، دهه‌ی ۱۹۹۰ دهه‌ی مهندسی مجدد (استفاده از فن‌آوری‌ها برای بهبود فرایند کاری و کاهش هزینه‌ها) و سرانجام دهه‌ی ۲۰۰۰ به عنوان دهه‌ی مدیریت دانش شناخته شده است. مدیریت دانش می‌تواند طیفی از ویژگی‌های علم‌کرد سازمانی را از طریق توانمندسازی سازمان برای عملکرد روشن‌تر ارتقاء دهد. همچنین در متون به توانایی سازمان در مدیریت دانش به عنوان منبع اصلی نوآوری در سازمان اشاره شده است. اما استقرار مدیریت دانش در یک سازمان به سادگی امکان‌پذیر نمی‌باشد.

اجرای موفق مدیریت دانش در سازمان‌های مختلف از جمله کتابخانه‌های عمومی، نیازمند عواملی است که بتواند تمام فعالیت‌های کتابخانه را نظام بخشد. صرفاً تلاش در جهت پیاده‌سازی مدیریت دانش نمی‌تواند تضمینی برای رسیدن به منافع متصور آن باشد. تغییر در سازمان، نیازمند زمینه مناسب ساختاری، فرهنگی، فن‌آوری و انسانی و نیز تغییرات هماهنگ در این حوزه‌هاست. به بیانی دیگر، موفقیت در پیاده‌سازی مدیریت دانش نیازمند آن است که با ارزیابی وضع موجود از نظر فرهنگ و عامل انسانی، فن‌آوری اطلاعات، ساختار و فرایندها از میزان آمادگی کتابخانه برای به کارگیری موفقیت‌آمیز مدیریت دانش شناخت داشته باشیم. در این پژوهش به دلیل محدود کردن دامنه پژوهش بر دو عامل فرهنگی و انسانی یعنی سرمایه‌ی اجتماعی و فرهنگ سازمانی تمرکز شده است.

از نظر سازمانی، سرمایه اجتماعی را به عنوان منابع بالفعل و بالقوه موجود در درون، قابل دسترس از طریق، ناشی شده از شبکه روابط یک فرد با یک واحد اجتماعی تعریف می‌کنند (Nahapiet, Ghoshal, 1998). از دیدگاه آنها سرمایه‌ی اجتماعی، یکی از قابلیت‌ها و سرمایه‌های مهم سازمانی است، که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار نموده و برای آنها در مقایسه با سایر سازمان‌ها مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند. می‌توان استدلال کرد که سرمایه‌ی اجتماعی توانایی سازمان برای مدیریت دانش را افزایش می‌دهد. از لحاظ خلق دانش، سرمایه‌ی اجتماعی به تسهیل توسعه سرمایه فکری جمعی از طریق تحت تأثیر قرار دادن شرایط لازم برای مبادله و ترکیب آن کمک می‌کند. سرمایه‌ی اجتماعی همچنین سرمایه فکری را تسهیل می‌کند. از آنجا که سرمایه‌ی فکری به ترکیب دانش و تجارب بخش‌های مختلف وابسته است، خلق سرمایه فکری تا اندازه زیادی از طریق وجود سرمایه‌ی اجتماعی تسهیل می‌شود (Hoffman, Hoelscher, Sherif, 2005). سرمایه‌ی اجتماعی همچنین نقش مهمی در توسعه صلاحیت‌هایی که برای خلق دانش لازم هستند، بازی می‌کند (Kogut, Zander, 1996). حضور سرمایه‌ی اجتماعی در سازمان می‌تواند حذب، کاربرد و انتقال دانش را نیز افزایش دهد. از منظر کلی، سرمایه‌ی اجتماعی کل فرایند مدیریت دانش در سازمان را افزایش می‌دهد چرا که مشارکت جمعی را کارآمدتر می‌سازد (Fukuyama, 1995).

این فرضیه‌ی که سرمایه‌ی اجتماعی مؤلفه تعیین‌کننده‌ای در ظرفیت سازمان برای استقرار مدیریت دانش است توسط پژوهش‌های عملی مختلف خارجی و داخلی نیز به اثبات رسیده است. در پژوهشی نشان دادند که سرمایه‌ی اجتماعی در سازمان بر انتقال دانش در میان اعضای شبکه‌ها اثر مثبتی دارد (Das, & Teng, 1998). (Adllr & Kwon, 2002). در پژوهش خود نشان دادند که میان سرمایه‌ی اجتماعی و انتقال دانش در سازمان ارتباط معنی‌داری وجود دارد. Chang & Chuang (2011) نشان دادند که اعتماد، مشارکت و تعامل اجتماعی تأثیر مثبتی بر کمیت و نه کیفیت اشتراک دانش دارند. Hau, Kim, (2013) Lee, & Kim (2013) اثبات کردند که سرمایه‌ی اجتماعی بطور معنی‌داری بر افزایش تمایل کارکنان به تسهیم دانش ضمنی و آشکار تأثیر مثبت داشته است.

Bordbar & Zarei (2013) در پژوهشی نشان دادند که رابطه مثبت و معنی‌داری بین مدیریت دانش و سرمایه‌ی اجتماعی سازمانی وجود دارد؛ بطوری که با بهبود مؤلفه‌های سرمایه‌ی اجتماعی سازمانی به توسعه مدیریت دانش در سازمان بهزیستی استان یزد منجر می‌شود. (Dayani, Parirokh & Mahmudi (2012) به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و میزان اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی مشهد پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد بین میزان سرمایه-ی اجتماعی و میزان اجرای مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. (Babaei & Alikhani (2015) نشان دادند که با بهبود مؤلفه سرمایه اجتماعی می‌توان شاهد توسعه ابعاد کسب و کاربرد مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان مازندران بود.

از آنجا که محیط فرهنگی سازمان، عمیق‌ترین، پرمادنه‌ترین و بلندمدت‌ترین تأثیر را بر رفتار اجتماعی اکثریت اعضای یک سازمان می‌گذارد، از طرف دیگر دانش نیز یک پدیده اجتماعی است، رشد دانش خود به خود اتفاق نمی‌افتد بلکه مستلزم وجود بسترهای مناسب است. هنگامی که از روبرت باکمن پرسیده بودند که سه عامل حیاتی مدیریت دانش را نام ببرید، او گفت: "فرهنگ، فرهنگ، فرهنگ و فرهنگ" (O'dell & Grayson, 1998). تنها با بررسی، تغییر و ایجاد یک فرهنگ سازمانی مناسب و انعطاف‌پذیر است که می‌توان به تدریج الگوی تعامل بین افراد را در سازمان تغییر داد و از مدیریت دانش به عنوان یک مزیت رقابتی بهره گرفت. از این رو سازمان‌ها باید محیطی برای اشتراک، انتقال و تقابل دانش در میان اعضا به وجود آورند و افراد را در جهت با مفهوم کردن تعاملاتشان، آموزش دهند. یک فرهنگ پشتیبان برای تضمین جریان بهینه و مناسب دانش عاملی حیاتی است. در واقع فرهنگ سازمانی زیربنای اصلی مدیریت دانش است. اگر سازمان همچنان که دانش خویش را بهینه می‌سازد، نتواند انطباقی نوین و مبتکرانه با محیط پیدا نماید، فرهنگ سازمانی آسیبی جدی خواهد دید (Balthazard & Cooke, 2004). Chase, (1997) بیان می‌کند که بزرگ‌ترین مانع در خلق سازمان‌های دانش محور در فرهنگ سازمانی نهفته است.

از طرفی در این پژوهش فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر میانجی بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در نظر گرفته شده است که مبانی نظری و پیشینه‌های پژوهش نیز تأیید کننده این نقش هستند. فرهنگ یک سازمان از تعاملات اجتماعی بین افراد تأثیر می‌پذیرد؛ به طوری که هر چه ذخیره سرمایه اجتماعی در یک سازمان بالا باشد نیاز به تدوین قوانین و مقررات و ایجاد نهادهای اجرایی و نظارتی در سازمان کاهش می‌یابد. فرهنگ سازمانی به عنوان یک کنترل کننده سرمایه اجتماعی جهت

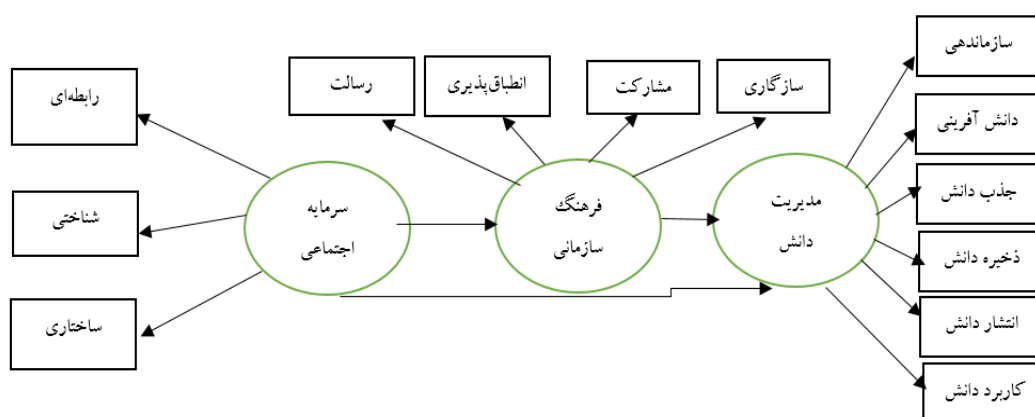
تقویت رفتارهای مشخص و ارزش‌های غالب عمل می‌کند. به عبارت بهتر رابطه علت و معلولی بین فرهنگ و سرمایه اجتماعی رابطه‌ای دوسویه بوده ولی به نظر می‌رسد نقش تأثیرگذاری سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی قابل تأمل‌تر باشد. تا جایی که "Coleman" سازمان اجتماعی را پدید آورنده سرمایه اجتماعی در نظر می‌گیرد، وی معتقد است که سرمایه اجتماعی با کارکردش تعریف می‌شود، به زعم وی سرمایه اجتماعی شیء واحدی نیست بلکه انواع چیزهای گوناگونی است که دو ویژگی مشترک دارند؛ همه آنها جنب‌های از ساخت اجتماعی هستند و کنش‌های معین افراد را در درون ساختار تسهیل می‌کنند. سرمایه اجتماعی با ایجاد و گسترش شبکه‌های روابط جمعی و گروهی و تقویت همبستگی میان افراد سازمان می‌تواند در گسترش و تثبیت فرهنگ سازمانی مطلوب نقش بسیار مؤثری ایفا نماید. در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثر بخشی خود را از دست می‌دهند و بدون آن پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی در سازمان‌ها ناهموار و دشوار خواهد بود (Moshabaki, 2004).

این فرضیه‌ی که فرهنگ سازمانی هم در ظرفیت سازمان برای استقرار مدیریت دانش است توسط پژوهش‌های عملی مختلف خارجی و داخلی نیز به اثبات رسیده است. (Sensuse, Cahyaningsih, Wibowo (2015) نشان دادند که فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش در موسسات دولتی مالزی تأثیر مثبتی دارد. (Ahmady and et al. (2016) به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش بر اساس مدل دنیسون پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که فرهنگ سازمانی بر خلق دانش و مدیریت دانش تأثیرگذار است. (Amin Bidokhti, Makvand Hoseini, Ehsani (2011) در پژوهشی به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی یکی از مهم‌ترین ابزارهای استقرار و اجرای موفقیت‌آمیز مدیریت دانش در سازمان‌ها محسوب می‌شود. (Ziaee, Monavvarian, Kazemi Kafrani (2011) در پژوهشی به بررسی رابطه‌ی سرمایه اجتماعی با استقرار مدیریت دانش در شرکت فولادسازی پرداختند. نتایج نشان داد که با افزایش سرمایه‌ی اجتماعی در سازمان میزان آمادگی برای استقرار مدیریت دانش در ابعاد فرهنگ سازمان، ساختار سازمان، زیرساخت سازمان، محتوای تغییر و پشتیبانی از تغییر افزایش یافته است. (Ashena and et al. (2014) نقش فرهنگ سازمانی در تسهیل اقدامات مدیریت دانش را وارد بررسی قرار داده و نشان دادند که شناخت نوع فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان، به مدیران را توانایی می‌دهد تا از اقدامات مدیریت دانشی استفاده کنند که با فرهنگ سازمان تناسب داشته باشند. (Ghaderi, jafari, Familrouhani (2016) نشان دادند که بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی کرمانشاه رابطه معنی‌داری وجود دارد.

منافع حاصل از به کارگیری مدیریت دانش باعث شده که اغلب سازمان‌ها از جمله کتابخانه‌های عمومی تلاش‌هایی برای پیاده‌سازی این فرآیند انجام دهند؛ اما تلاش‌های اولیه در اغلب کتابخانه‌ها با این چالش عمده مواجهند که با وجود سرمایه-گذاری روی مدیریت دانش گسترش نفوذ کاربردهای آن به کندی صورت می‌پذیرد. علت اصلی این مشکل پایین بودن سطح آمادگی کتابخانه‌ها برای پذیرش و استفاده از مدیریت دانش است. بنابراین درک صحیح از میزان این آمادگی برای یافتن راه‌هایی که به استقرار موفقیت‌آمیز مدیریت دانش در سازمان کمک نماید، ضروری به نظر می‌رسد. (Holt (2000 بیان می‌کند که پیاده‌سازی مدیریت دانش مستلزم این است که عوامل سازمانی مختلف از جمله ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی،

تکنولوژی و منابع انسانی ویژگی‌های خاصی داشته و از انسجام لازم برخوردار باشند. ناهماهنگی در بین این عوامل مانع پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز مدیریت دانش خواهد شد. فرهنگ سازمانی و سرمایه‌ی اجتماعی دو عامل مؤثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش هستند که در این پژوهش بر آنها تمرکز شده است.

با توجه با مطالبی که گفته شد، نیاز به پیاده‌سازی و اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان به شدت احساس می‌شود. کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان برای اینکه بتوانند با دنیای در حال تغییر سازگاری یابند، از عهده این تغییرات و تحولات برآیند، خود را به عنوان یک سازمان پیش رو در ارائه خدمات متنوع فرهنگی، آموزشی، علمی و پژوهشی پایدار نگه دارند، و مهارت‌ها و نگرش‌های تازه‌ای در کتابداران ایجاد کنند، ناگزیر از حرکت به سمت مدیریت دانش است. از اینرو، هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان با میانجی‌گری فرهنگ سازمانی بر آمادگی استقرار مدیریت دانش است. در طراحی مدل پیشنهادی پژوهش، متغیر سرمایه اجتماعی به عنوان متغیر مستقل؛ متغیر فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر میانجی و مدیریت دانش به عنوان متغیر وابسته هستند. لذا می‌توان بر مبنای ادبیات نظری، پیشینه‌های پژوهش و فرضیات تحقیق، مدلی نظری برای تبیین موضوع پژوهش حاضر بنا کرد (شکل ۱).



شکل (۱). الگوی پیشنهادی پژوهش

Figure 1. Suggested research pattern

### فرضیه‌های پژوهش

**فرضیه اول:** سرمایه اجتماعی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان اثر مستقیم مثبت بر فرهنگ سازمانی آنان دارد.

**فرضیه دوم:** سرمایه اجتماعی کتابداران اثر مستقیم مثبت بر مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان دارد.

**فرضیه سوم:** فرهنگ سازمانی کتابداران اثر مستقیم مثبت بر مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان دارد.

**فرضیه چهارم:** سرمایه اجتماعی کتابداران از طریق فرهنگ سازمانی اثر غیرمستقیم مثبت بر مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان دارد.

## روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش پیمایشی توصیفی است؛ و از مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) و روش حداقل مربعات جزئی جهت آزمون فرضیه‌ها و برازندگی مدل استفاده شد. الگویابی معادلات ساختاری یک رویکرد آماری جامع برای آزمون فرضیه‌ها درباره‌ی روابط بین متغیرهای مشاهده شده و مکنون می‌باشد که با عناوین مختلفی نظیر تحلیل ساختاری کوواریانس، تحلیل مسیر با متغیرهای مکنون، مدل‌یابی علی و گاه نیز لیزرل نامیده می‌شود. جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر شامل تعداد ۳۸۰ نفر از کتابداران و مسولین کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان هستند که بر اساس جدول کرسی مورگان ۱۸۱ نفر از آنها به صورت نمونه تصادفی ساده در پژوهش شرکت داشتند. ابزار اندازه‌گیری سه پرسشنامه، مدیریت دانش (Lawson (2003)، سرمایه اجتماعی (Nahapiet & Ghoshal (1998) و فرهنگ سازمانی (Denison (2000) است که در ادامه هر کدام از پرسشنامه‌ها مورد بحث قرار خواهد گرفت.

پرسشنامه مدیریت دانش دارای ۲۴ گویه است که توسط لاسون در سال ۲۰۰۳ طراحی شده است. این پرسشنامه دارای شش عامل است که عبارت است از: دانش افرینی، جذب دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش، کاربرد دانش. پایایی این پرسشنامه توسط لاسون ۲۰۰۳ بر اساس الفای کرونباخ برای خلق دانش ۰/۸۴، جذب دانش ۰/۸۹، ذخیره دانش، ۰/۸۸، اشاعه دانش، ۰/۸۹ و کاربرد دانش ۰/۸۶ بدست آمد. پایایی این پرسشنامه در پژوهش‌های لوی<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) و بیپ<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۹۰ به دست آمد که نشان دهنده پایایی قابل قبول این پرسشنامه است.

پرسشنامه سرمایه اجتماعی دارای ۱۷ گویه است که توسط ناهپیت و گوشال در سال ۱۹۹۸ طراحی شده است. این پرسشنامه دارای ۳ مؤلفه، سرمایه رابطه‌ای، سرمایه شناختی، سرمایه ساختاری است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش دینانی، پریخ و محمودی (۱۳۹۱) ۰/۹۶ به دست آمد.

پرسشنامه فرهنگ سازمانی در سال ۲۰۰۰ توسط دنیسون تهیه و تنظیم شد. فرم کوتاه شده این پرسشنامه ۲۰ سوال را در بر گرفته و دارای ۴ مؤلفه سازگاری، درگیر شدن در کار (مشارکت)، انطباق پذیری، رسالت. پایایی آن در تحقیق حیدرآبادی (۱۳۸۹) ۰/۷۸ به دست آمد که نشانگر پایایی بالاست. همچنین پایایی پرسشنامه‌های مذکور در پژوهش حاضر نیز محاسبه و ضریب آفای کرونباخ آنها به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۹۳ و ۰/۸۴ به دست آمد.

## روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی جهت آزمون فرضیه‌ها و برازندگی مدل استفاده شد. مدل‌یابی معادلات ساختاری یک روش بسیار کلی و نیرومند از خانواده رگرسیون چند متغیری و به بیان دقیق‌تر، بسط مدل خطی عمومی است که به محقق امکان می‌دهد مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را به گونه‌ای همزمان مورد آزمون قرار دهد. این مدل یک رویکرد جامع برای آزمون فرضیه‌ها درباره روابط متغیرهای مشاهده شده و مکنون است. در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار اسمارت پی.ال.اس و روش دو مرحله‌ای حداقل مربعات جزئی پیشنهاد شده توسط Hulland (1999) برای تحلیل داده‌ها استفاده شده است. در گام اول از تحلیل عاملی تأییدی و در گام دوم از

1 - Levy

2 - Bieps



تحلیل مسیر برای تحلیل روابط بین سازه‌ها بهره می‌برد. لازم به ذکر است که تمامی تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS ویراست ۲۳ و پی. ال. اس انجام شده است.

#### شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری

اولین عاملی که در ارزیابی مدل، باید مورد توجه قرار گیرد، تک بعدی بودن شاخص‌های مدل است. به این معنی که هر شاخص در مجموع شاخص‌ها، باید با یک مقدار بار عاملی بزرگ، تنها به یک متغیر نهفته، بارگذاری گردد. به این منظور باید مقدار بار عاملی بزرگتر از ۰/۶ باشد. لازم به ذکر است که مقدار بار عاملی کوچکتر از ۰/۴ کوچک محسوب شده و باید از مجموعه شاخص‌ها حذف گردد. این امر به صورت دستی با حذف شاخص‌هایی که دارای بار عاملی کمتر از ۰/۴ می‌باشند، انجام می‌شود.

همانطور که در جدول ۱ مشخص است کلیه ضرایب بارهای عاملی بالاتر از ۰/۴ است پس مدل اندازه‌گیری پایایی مورد قبول را داراست.

جدول ۱: ضرایب بارهای عاملی

Table 1. Coefficients of factor loads

بار عاملی Factor loading	مؤلفه Component	متغیر Variable
0/964	سرمایه رابطه‌ای Relational capital	سرمایه اجتماعی Social capital
0/933	سرمایه شناختی Cognitive Capital	
0/943	سرمایه ساختاری Structural capital	
0/833	مشارکت Involvement	فرهنگ سازمانی Organizational Culture
0/928	انطباق Adaptability	
0/886	سازگاری Consistency	
0/830	رسالت Mission	
0/676	دانش‌آفرینی Knowledge creation	مدیریت دانش knowledge management
0/644	جذب Knowledge capture	
0/825	انتشار Knowledge dissemination	
0/859	کاربرد Knowledge application	
0/831	سازماندهی Knowledge organizing	
0/801	ذخیره Knowledge storage	

همانگونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، مقادیر آلفای کرونباخ و CR بالای ۰/۷ و تمام مقادیر AVE بالای ۰/۵ است. بنابراین می‌توان گفت مدل از پایایی مطلوب برخوردار است.

جدول ۲: مقادیر مربوط به پایایی

Table 2. Values related to reliability

متغیر Variable	آلفای کرونباخ Cronbach's alpha	پایایی ترکیبی Combined reliability	روایی همگرا AVE
سرمایه اجتماعی Social capital	0/942	0/963	0/869
فرهنگ سازمانی Organizational Culture	0/893	0/925	0/758
مدیریت دانش knowledge management	0/867	0/912	0/604

معیار مهم دیگری که با روایی واگرا مشخص می‌شود، میزان رابطه یک مؤلفه با شاخص‌هایش در مقایسه با رابطه آن مؤلفه با سایر مؤلفه‌هاست؛ به طوری که روایی واگرای قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک مؤلفه در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارد تا با مؤلفه‌های دیگر. (Fornell & Larcker (1981) بیان می‌کنند که روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان AVE برای هر مؤلفه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن مؤلفه و مؤلفه‌های دیگر (یعنی مربع مقدار ضرایب همبستگی بین مؤلفه‌ها) در مدل باشد. در PLS بررسی این امر به وسیله یک ماتریس صورت می‌پذیرد که خانه‌های این ماتریس حاوی مقادیر ضرایب همبستگی این مؤلفه‌ها و جذر مقادیر AVE مربوط به هر مؤلفه است. این مدل در صورتی روایی واگرای قابل قبول دارد که اعداد مندرج در قطر اصلی از مقادیر زیرین خود بیشتر باشد.

جدول ۳: مقادیر فورنل و لارکر برای روایی واگرا

Table 3: Fornel and Larcker Values for Divergent Validity

متغیر Variable	فرهنگ سازمانی Organizational Culture	مدیریت دانش knowledge management	سرمایه اجتماعی Social capital
فرهنگ سازمانی Organizational Culture	0/908		
مدیریت دانش Knowledge management	0/871	0/877	
سرمایه اجتماعی Social capital	0/867	0/823	0/924

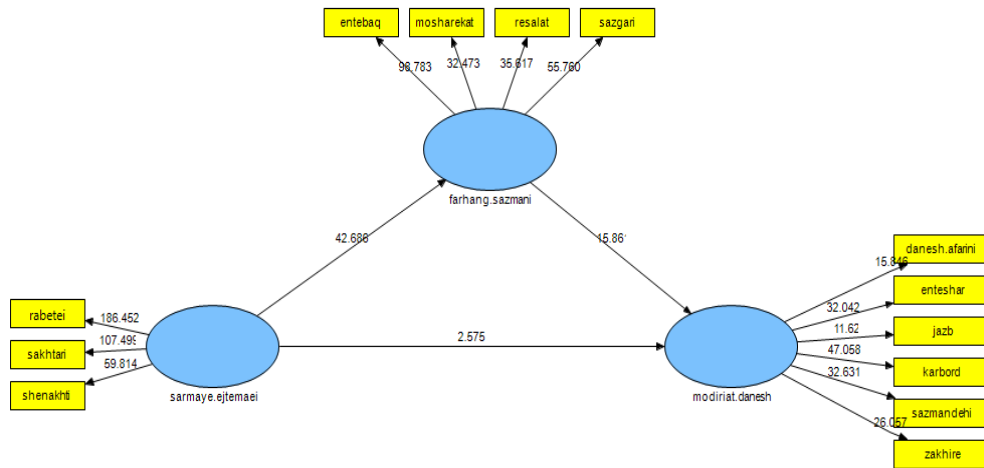
با توجه به مقادیر به دست آمده در جدول ۳ ملاحظه می‌شود که مقادیر جذر AVE که بر روی قطر اصلی ماتریس وجود دارد از مقادیر زیرین هر سلول بیشتر است و بنابراین مدل روایی واگرای نسبتاً قابل قبولی دارد.

#### شاخص‌های برازش مدل ساختاری

برازش مدل ساختاری شامل ۳ مرحله است:

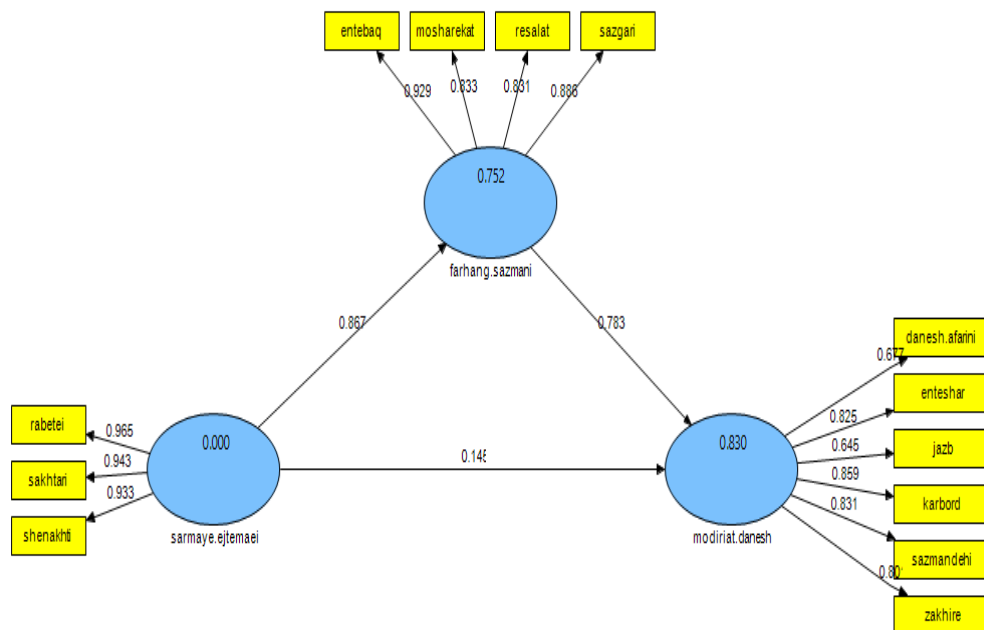
۱. ضرایب معنادار Z (مقادیر t-values)
۲. معیار (R Squares یا R<sup>2</sup>)
۳. معیار Q<sup>2</sup> (Stone-Geisser criterion)

شکل ۱ به بررسی فرضیه‌ها با ضرایب معناداری (مقادیر t-values) مسیرهای مستقیم پرداخته است. مسیرهایی که مقادیر آماره t بزرگتر از ۱/۹۶ باشد مورد قبول واقع می‌شود ولی فرضیه‌هایی که آماره t کوچکتر از ۱/۹۶ است از نظر آماری رد می‌شود. همانطور که ملاحظه می‌شود تمامی مسیرها معنی دار هستند.



شکل ۱: مدل ساختاری در حالت معناداری  
Figure 1: Structural model in a meaningful state

شکل ۲ به بررسی ضرایب مسیرهای مستقیم پرداخته است. همانطور که ملاحظه می‌شود تمامی مسیرها در حد مطلوبی هستند.



شکل ۲: مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد  
Figure 2: Structural model in standard estimation mode

با توجه به شکل‌های ۱ و ۲ مقادیر آزمون آماره  $t$  و ضرایب تأثیر متغیرهای مستقل بر وابسته به شرح جدول شماره ۴ است.

جدول ۴: مقادیر آزمون آماره  $t$  و ضرایب مسیرهای مستقیم مربوط به متغیرهای پژوهش

Table 4: T test values and direct path coefficients related to the research variables

نتیجه فرضیه The result of the hypothesis	عدد معنی‌داری (t-value)	ضریب مسیر ( $\beta$ )	مسیر Path به متغیر to variable	از متغیر From the variable
تأیید فرضیه Confirmation of hypothesis	42/688	0/867	فرهنگ سازمانی Organizational Culture	سرمایه اجتماعی Social capital
تأیید فرضیه Confirmation of hypothesis	15/86	0/783	مدیریت دانش Knowledge management	فرهنگ سازمانی Organizational Culture
تأیید فرضیه Confirmation of hypothesis	2/575	0/145	مدیریت دانش Knowledge management	سرمایه اجتماعی Social capital

مطابق با جدول شماره ۴، آماره معنی‌داری بین متغیرهای سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی برابر  $42/688$  و بزرگتر از مقدار ( $2/58$ )، نشان‌دهنده‌ی این است که ارتباط بین متغیرهای فوق در سطح اطمینان ( $99\%$ ) معنی‌دار است. هم‌چنین ضریب مسیر بین این دو متغیر برابر ( $0/867$ ) است که میزان تأثیر متغیر سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی را نشان می‌دهد و گویای معناداری فرضیه اول پژوهش مبتنی بر تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی است. درخصوص فرضیه دوم نیز، ضریب مسیر بین متغیرهای سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش برابر  $0/783$  و معناداری آن  $15/86$  شده که گویای معناداری تأثیر این متغیر در سطح  $95\%$  است و فرضیه سوم پژوهش نیز بر این اساس تأیید می‌شود. ضریب مسیر بین متغیرهای فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش نیز  $0/145$  شده است که آماره معناداری  $2/58$  (بزرگتر از  $2/58$ ) فرضیه سوم پژوهش مبنی بر تأثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش را تأیید می‌کنند.

#### معیار $R^2$ یا $R$ Squares

چین ( $1988$ )، مقادیر نزدیک به  $0/67$  را مطلوب، نزدیک به  $0/33$  را معمولی و نزدیک به  $0/19$  را ضعیف ارزیابی می‌نماید. مقادیر به دست آمده برای  $R^2$  حاکی از برازش مطلوب مدل ساختاری می‌باشد.

جدول ۵: مقادیر ضرایب تعیین

Table 5: Values of R Squares

$R^2$	متغیر
0/752	فرهنگ سازمانی Organizational Culture
0/830	مدیریت دانش Knowledge management

در مورد شدت قدرت پیش بینی مدل در مورد سازه های درون زاء، سه مقدار ۰/۰۲ و ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را تعیین نموده‌اند. به اعتقاد آنها اگر مقدار  $Q^2$  در مورد یک سازه‌ی درون‌زا در محدوده نزدیک به ۰/۰۲ باشد، نشان از آن دارد که مدل قدرت پیش بینی ضعیفی در قبال شاخه‌های آن سازه دارد.

جدول ۶: مقادیر  $Q^2$

Table 6:  $Q^2$  values

متغیر	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
فرهنگ سازمانی Organizational Culture	0/520
مدیریت دانش Knowledge management	0/497
سرمایه اجتماعی Social capital	0/738

با توجه به اینکه مقادیر  $Q^2$  مربوط به کلیه مؤلفه‌ها بزرگتر از ۰/۳۵ است، بنابراین قدرت پیش‌بینی مدل خوب می‌باشد و در کل مدل به خوبی از عهده‌ی پیش بینی مقادیر مربوطه برآمده است.

#### بررسی نقش میانجی فرهنگ سازمانی در رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش

جهت بررسی معناداری نقش میانجی فرهنگ سازمانی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش از آزمون تی سوبل استفاده شد که نتایج آن در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷: نتایج آزمون تی سوبل برای بررسی نقش میانجی هوش فرهنگی در رابطه مهارت‌های ارتباطی و مدیریت ارتباط با مشتری

Table 7: T-sobel test results to examine the role of mediator of cultural intelligence in relation to communication skills and customer relationship management

مسیر Path	ضریب استاندارد Standard factor	خطای استاندارد Standard error	آماره t Statistics t	سطح معناداری Significance level
سرمایه اجتماعی — فرهنگ سازمانی Social Capital - Organizational Culture	0.817	0/319		
فرهنگ سازمانی — مدیریت دانش Organizational Culture - Knowledge Management	0.319	0.123	4/47	0/001

براساس اطلاعات جدول ۷، با توجه به مقدار سطح معناداری که برابر ۰/۰۰۰ و از ۰/۰۱ کمتر است و از طرفی مقدار آماره تی که برابر ۴/۴۷ و از ۲/۵۸ بیشتر است با اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت که فرهنگ سازمانی در رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش نقش میانجی دارد.

## نتیجه‌گیری و بحث

تغییرات سریع در محیط امروزی، اکتساب و به روزرسانی دانش توسط سازمان‌ها را به منظور کسب مزیت رقابتی به ضرورتی اجتناب‌ناپذیر تبدیل کرده است. سازمان‌ها با کاربست مدیریت دانش، امکان خلاقیت و نوآوری در فعالیت‌ها، فرایندها، محصولات و خدمات خود را فراهم کرده و در نتیجه در رقابت با سایر سازمان‌ها از حالت انفعالی خارج خواهند شد. در محیط اطلاعاتی به سرعت در حال تغییر، کتابخانه‌های عمومی به عنوان سازمان‌هایی اجتماعی به سرعت توسعه یافته و از برخی اصول مدیریت دانش به منظور ارتقاء خدمات کتابخانه‌ای استفاده می‌کنند. با وجود این، مدیریت دانش فرایندی بسیار دشوار و چالش‌انگیز است. زیرا شناخت ارزش واقعی آن دشوار است و دشوارتر از آن، پذیرش و به کارگیری مطلوب مدیریت دانش به نحوی است که به ایجاد مزیت رقابتی منجر شود. بر اساس نتایج نامطلوب این گونه سرمایه‌گذاری‌ها، بسیاری از مدیران مسئله مدیریت دانش را به جای راهبرد کلان سازمانی، به شکل مدی زودگذر در نظر می‌گیرند. مطالعات نشان داده است 80 درصد از ابتکارهای پیاده‌سازی سیستم‌های مدیریت دانش، به دلیل برآورده نشدن قابلیت‌های مد نظر ذی نفعان با شکست مواجه شده‌اند (Ale and et al. 2014).

بنابراین چنانچه کتابخانه‌های عمومی بخواهند سرمایه‌گذاری فزاینده‌ای برای اکتساب دانش و بهره‌گیری از مدیریت دانش داشته باشند، توجه به چالش‌ها و عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی موفق مدیریت دانش از اهمیت وافر برخوردار است. پژوهشگران عوامل گوناگون ساختاری، فرهنگی، تکنولوژیکی، رهبری، منابع انسانی و غیره را زیرساخت مناسب و مورد نیاز برای اجرای موفقیت‌آمیز مدیریت دانش معرفی و بررسی کرده‌اند. از میان این زیرساختها و توانمندسازهای گوناگون مدیریت دانش، این پژوهش بر نقش حیاتی و تعیین‌کننده سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی در ارتقای اثربخشی اقدامات مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان تأکید دارد؛ زیرا مدیریت دانش بیش از هر جنبه‌ی دیگری، فرایندی انسانی و اجتماعی است و عوامل اجتماعی و فرهنگی بر پویایی و احتمال موفقیت اقدامات مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی تأثیری کلیدی دارند. بنابراین هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان با میانجی‌گری فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش است.

نتایج پژوهش نشان داد که سرمایه‌ی اجتماعی تأثیر مثبت و مستقیمی بر استقرار مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان دارد. همانطور که انتظار داشتیم، میان سرمایه اجتماعی و میزان آمادگی سازمانی برای استقرار مدیریت دانش رابطه‌ی مثبت وجود داشت چنین رابطه‌ی منطقی است؛ زیرا همانگونه که Nahapiet & Ghoshal (1998) بیان می‌دارند سرمایه‌ی اجتماعی برای توسعه و توزیع دانش در سازمان‌ها امری ضروری است. از نظر آنها سرمایه اجتماعی را به عنوان جمع منابع بالفعل و بالقوه موجود در درون، قابل دسترس از طریق و ناشی شده از شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی تعریف می‌کنند از دیدگاه آنها سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت‌ها و داراییهای مهم سازمانی است که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش کمک نماید و برای آنها در مقایسه با سازمان‌های دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های (Das & Teng (1998)، Adler & Kwon (2002)، Chang & Chuang (2011)، Hau and et al. (2012)، Ziaee and et al. (2011)، Dayania and et al. (2012) همراستاست.

برای تشریح دلایل این تأثیرگذاری می‌توان گفت که انتقال اطلاعات و دانش در سطح کلان و خرد بین افراد و سازمان‌ها تا اندازه زیادی بستگی به افرادی دارد که این انتقال را تسهیل و تسریع می‌کنند. در نتیجه، تمام عواملی که مشوق ارتباط بین فردی و یا مانع آن باشند، بر مدیریت دانش اثرگذار خواهند بود. که سرمایه‌ی اجتماعی یکی از آن عوامل مهم است. وجود سرمایه‌ی اجتماعی در سازمان و تعاملات اثربخش میان افراد سازمان موجب تسهیل و تضارب بیشتر آراء می‌گردد و انتقال دانش و خلق دانش در سازمان را فراهم می‌آورد. سرمایه‌ی اجتماعی با تأثیرگذاری بر ایجاد شرایط مبادله و ترکیب، توسعه سرمایه‌ی فکری جمعی را تسهیل می‌کند و بدین ترتیب خلق و تسهیم دانش را نیز تسهیل می‌کند. از این رو سازمان‌ها می‌توانند با تقویت اعتماد، شبکه‌ها، هنجارهای سازنده، و تعهدات دوجانبه بین اعضا شرایط لازم برای مدیریت دانش را بهینه‌سازی کنند. فرهنگ سازمانی چارچوبی است که ارزش‌های سازمانی، رفتار افراد و گرایش‌های مختص آن سازمان را تعریف می‌نماید. فرهنگ سازمانی هویت مشخصی برای سازمان تعیین می‌نماید (Chang & Chuang 2011). کلید درک موفقیت و شکست مدیریت دانش در سازمان، شناخت و ایجاد شرایط و بستر مناسب برای اجرای مؤثر فرایندهای مدیریت دانش است. از میان عوامل تسهیل‌کننده اقدامات مدیریت دانش، پژوهش‌های زیادی فرهنگ سازمانی را یکی از مهمترین عوامل در این زمینه معرفی کرده‌اند. نتایج پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش اثر مثبت مستقیم داشته است. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های (Sensuse and et al. (2015)، (Ahmady and et al. (2016)، (Amin Bidokhti a et al. (2011)، (Ashena and et al. (2014)، (Ghaderi and et al. (2016) همراستا است.

فرهنگ سازمانی نظامی از باورها و ارزش‌های مشترک است که با ایجاد سهولت در یادگیری از طریق به اشتراک‌گذاری دانش، سازمان را برای رسیدن به اهداف، ایده‌ها و محصولات مورد نظر یاری می‌رساند به اعتقاد پژوهشگران، نقش فرهنگ در تسهیم دانش خصوصاً دانش ضمنی موجود در سازمان‌ها، بی‌مانند اما حساس است، بگونه‌ای که به همان اندازه که وجود فرهنگ سازمانی بالغ، پیش‌برنده اهداف دانشی است، در صورت فقدان، بازدارنده نیز خواهد بود؛ عبارتی دیگر، فرهنگ هم در بستر سازی و هم در تداوم استقرار نظام‌های مدیریت دانش از ارکان اساسی است. پس فرهنگ سازمانی به عنوان شخصیت و شالوده اساسی سازمان نقش مؤثری در برقراری سیستم مدیریت دانش دارد و سازمان برای اینکه بتواند به طور مؤثر دانش کارکنان را نظم بخشیده و در کل سازمان اشاعه دهد، ابتدا باید به فرهنگ سازمانی توجه کند.

با عنایت به هدف و موضوع این مطالعه، باید اذعان داشت که سرمایه‌ی اجتماعی، به دلیل ماهیت و محتوایی که دارد، با بسیاری از موضوعات مطرح در قلمرو انسانی و اجتماعی، از جمله جامعه‌شناسی سازمان‌های اجتماعی، ارتباط می‌یابد. این ارتباط و پیوند، هرچند در نوع خود بیانگر اهمیت کارکردی سرمایه‌ی اجتماعی است، اما موجب پیچیدگی، گستردگی، و تنوع موضوعی نیز شده است؛ به نحوی که برآیند آن را می‌توان در چند وجهی بودن، اختیار کردن سطوح و واحدهای تحلیل متعدد، تعاریف مفهومی، و شاخص‌های عملیاتی مربوطه مشاهده کرد (Chavoshbashi, 2009). نتیجه آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان می‌دهد که رابطه مثبت معنی‌داری بین دو مفهوم اصلی تحقیق، یعنی فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی، وجود دارد؛ بدین معنی که می‌توان گفت، هر چه سرمایه اجتماعی افراد افزایش یابد، فرهنگ سازمانی آنان نیز افزایش می‌یابد. بنابراین فرضیه‌ی اصلی تحقیق، مبنی بر ارتباط بین سرمایه‌ی اجتماعی با فرهنگ سازمانی، مورد تأیید قرار می‌گیرد. از طرفی نتایج

مربوط به اثر غیر مستقیم سرمایه‌ی اجتماعی بر مدیریت دانش از طریق میانجی‌گری فرهنگ سازمانی نیز مورد تأیید قرار گرفت. با توجه به نتایج مطالعه و تأثیر متغیرهای تشکیل دهنده‌ی سرمایه‌ی اجتماعی در فرهنگ سازمانی، که تعیین‌کننده‌ی وضعیت فرهنگ سازمانی است، به نظر می‌رسد اگر مدیران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان نسبت به تقویت عوامل یادشده اقدام نمایند، میتوانند ضمن تقویت فرهنگ سازمانی در مراکز یادشده، بستر مناسبی را در جهت ایجاد هم‌نوایی مشترک ایجاد کنند که خود این عامل میتواند بر استقرار بهتر مدیریت دانش کمک فراوانی بنماید.

### پیشنادهای پژوهش

- با توجه به تأثیر مثبت سرمایه‌ی اجتماعی و ابعاد آن یعنی ابعاد شناختی، رابطه‌ای و ساختاری بر مدیریت دانش، پیشنهاد می‌شود مدیران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان اقداماتی جهت تقویت سرمایه‌ی اجتماعی مسئولین و کتابداران انجام دهند. اقداماتی از قبیل تیم‌سازی، ایجاد و افزایش احساس هویت سازمانی، ایجاد اعتماد در بین کتابداران از طریق برقراری ارتباطات باز و شفاف، ایجاد تعهد سازمانی از طریق برقراری عدالت در توزیع پاداش‌ها و فرصت‌های توسعه، طرح‌ریزی و اجرای سازوکارهایی به منظور نهادینه‌سازی ارزش‌های مشترک سازمانی، طرح‌ریزی و استقرار نظام ارتباطات داخلی در حوزه‌های ارتباطات میان فردی، ارتباطات بین واحدهای سازمانی و ارتباطات بین مدیران و کتابداران.

- با توجه به تأثیر مثبت فرهنگ سازمانی و ابعاد آن بر مدیریت دانش، تغییر نگرش و دیدگاه مسئولین نسبت به نقش و جایگاه دانش، ایجاد فرصت ارتقای دانش شغلی، اعطای استقلال و آزادی شغلی به منظور اغتنای شغلی افراد، به کارگیری ابزارهای تشویقی برای کارکنانی که عملکرد خوب، نوآوری و خطرپذیری دارند، و اجرای برنامه ریزی استراتژیک برای مدیریت دانش ضروری به نظر می‌رسد و متولیان کتابخانه‌های عمومی در این حوزه بایستی برنامه‌ریزی‌های مدونی انجام دهند.

- تشکیل کار گروهی به منظور تدوین فرایندی برای حفظ و نگهداری داده‌ها و اطلاعات در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان.

### تعارض منافع

هیچ گونه تعارض منافع از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

### References

- Adler, P. S., & Kwon, S.-W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of management review*, 27(1), 17-40.
- Ahmady, G. A., Nikooravesh, A., & Mehrpour, M. (2016). Effect of organizational culture on knowledge management based on Denison model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 230, 387-395.
- Ale, M. A., Toledo, C. M., Chiotti, O., & Galli, M. R. (2014). A conceptual model and technological support for organizational knowledge management. *Science of Computer Programming*, 95, 73-92.
- Alvani, M., & Naghavi, M. (2002). Social capital: concepts and theories. *Quarterly Journal of Management*



- Studies*, 33, 34, 3-26. (In Persian)
- Amin Bidokhti, A., Makvand Hoseini, S., & Ehsani, Z. (2011). The Relationship between Organizational Culture and Knowledge Management in the Education Organization of Semnan. *Rahbord*, 20(59), 191-2016. (In Persian)
- Ashena, m., Asgari, N., Moradi Saleh, A., & Ghafari, D. (2014). The Role of Organizational Culture in Facilitating Knowledge Management Practices. *Journal of Information Tecnology Management*, 5(4), 1-22.
- Babaei, M., & Alikhani, R. (2015). *Explaining the Relationship between Social Capital and the Acquisition of Knowledge and Application of Organizational Knowledge Case Study of Public Libraries of Mazandaran Province*. Tehran: Institute of Oil, Gas and Petrochemical Information. (In Persian)
- Balthazard, P. A., & Cooke, R. A. (2004). *Organizational culture and knowledge management success: assessing the behavior-performance continuum*. Paper presented at the 37th Annual Hawaii International Conference on System Sciences, 2004. Proceedings of the.
- Bordbar, G., & Zarei, M. (2013). A Study of the Impact of Organizational Social Capital on the Improvement of Knowledge Management in Yazd's Welfare Organization. *Applied Sociology*, 24(4), 227-244.
- Cardoso, L. (2008). *Gerir conhecimento e gerar competitividade [Managing knowledge and creating competitiveness]*. . Porto: Editorial Novembro.
- Chang, H. H., & Chuang, S.-S. (2011). Social capital and individual motivations on knowledge sharing: Participant involvement as a moderator. *Information & management*, 48(1), 9-18.
- Chase, R. L. (1997). The knowledge-based organization: an international survey. *Journal of Knowledge Management*, 1(1), 38-49.
- Chavoshbashi, H. (2009). *An Investigation of Organizational Factors Affecting the Strengthening of Organizational Culture in the Centers of Higher Education in Markazi Province*. (M. A. ), University of Tehran,
- Das, T. K., & Teng, B.-S. (1998). Resource and risk management in the strategic alliance making process. *Journal of management*, 24(1), 21-42.
- Dayani, M. H., Parirokh, M., & Mahmodi, A. (2012). Investigating the Relationship between Social Capital and the Level of Knowledge Management Implementation in Libraries of Ferdowsi University of Medical Sciences, Mashhad, Iran. *Library and Information Sciences*, 15(2), 28-45.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. In: SAGE Publications Sage CA: Los Angeles, CA.
- Fukuyama, F. (1995). Trust: The social virtues and the creation of prosperity.
- Ghaderi, V., jafari, M., & Familrouhani, A. A. (2016). A Survey of Relationship between Organizational

- Culture and Knowledge Management in Kermanshah Province Public Libraries. *Research on Information and Public Libraries*, 22(1), 95-120.
- Hau, Y. S., Kim, B., Lee, H., & Kim, Y.-G. (2013). The effects of individual motivations and social capital on employees' tacit and explicit knowledge sharing intentions. *International Journal of Information Management*, 33(2), 356-366.
- Hoffman, J. J., Hoelscher, M. L., & Sherif, K. (2005). Social capital, knowledge management, and sustained superior performance. *Journal of Knowledge Management*, 9(3), 93-100.
- Holt, D. (2000). *The measurement of readiness for change: A review of instruments and suggestions for future research*. Paper presented at the annual meeting of the academy of management, Toronto, Canada.
- Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: a review of four recent studies. *Strategic management journal*, 20(2), 195-204.
- Kogut, B., & Zander, U. (1996). What firms do? Coordination, identity, and learning. *Organization science*, 7(5), 502-518.
- Kogut, B., & Zander, U. (1996). What firms do? Coordination, identity, and learning. *Organization science*, 7(5), 502-518.
- Moshabaki, A. (2004). *Organizational Behavior Management*. Tehran: Termeh.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2), 242-266.
- O'dell, C., & Grayson, C. J. (1998). If only we knew what we know: Identification and transfer of internal best practices. *California management review*, 40(3), 154-174.
- Putnam, R. (1993). The prosperous community: social capital and public life. *The American prospect*, 13(spring), Vol. 4. Available online: <http://www.Prospect.Org/print/vol/13> (accessed 7 April 2003).
- Sensuse, D. I., Cahyaningsih, E., & Wibowo, W. C. (2015). Knowledge management: organizational culture in Indonesian government human capital management. *Procedia Computer Science*, 72, 485-494.
- Shanhong, T. (2000). The Characteristics, Content and Correlative Technology of Knowledge Management in New Century [J]. *NEW TECHNOLOGY OF LIBRARY AND INFORMATION SERVICE*, 5.
- Ziaee, M. S., Monavvarian, A., & Kazemi Kafrani, E. (2011). Survey on Relation between Social Capital and Organizational Readiness to establish Knowledge Management (Case of Steel Company). *Governmental management*, 3(8), 179-198.



COPYRIGHTS

© 2019 by the authors. Licensee SCU, Ahvaz, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)