



Assessing the Impact of Organizational Culture on the Knowledge Creation Process in Kermanshah Public Libraries

Solyman Shafee^{1*}, Daryosh Ghafari², Mohsen Jafari³

1. Ph. D in information science
2. Lecturer, Department of Sociology, Razi University
3. M.A student in info science, Razi university

Article Info.

Received: 2020/12/12

Accepted: 2021/08/24

Abstract

Background and Objectives: Organizational knowledge creation is the process of making available and developing new knowledge as well as shaping and associating it with the organization's knowledge system. Some believe that the interaction between tacit knowledge and open knowledge is the source of knowledge creation, by which the quality and quantity of explicit and latent knowledge develops. The importance of culture in knowledge creation is for the great deal of knowledge that has been learned as a culture from previous generations. Therefore, organizations need to study organizational culture before undertaking knowledge management. Organization must understand the type of their culture in a typical business environment to consider the degree of appropriateness between the knowledge management issues and their culture. the purpose of this paper is to determine the impact of different types of organizational culture based on Cameron and Quinn's competitive values framework with knowledge creation process in Kermanshah Public Libraries.

Methodology: The present study is a survey in terms of data collection and a descriptive research in terms of analectic level. The study sample consisted of managers and staff of Kermanshah General Department and Public Libraries with 87 members. According to Krejcie and Morgan table, the sample size was 70 people. Fifty-one sample members (equals 73% of the sample) answered the questionnaire. Data collection was done by both library and field methods. Library methods were used to gather information on the theoretical foundations and background of the research and the field methods were used to respond to research hypotheses. We used a questionnaire to collect data. The questions were presented using the Likert scale of organizational knowledge creation questionnaire and organizational culture assessment tool. Cronbach's alpha for the reliability of the knowledge creation questionnaire was 0.90 and for the organizational culture questionnaire was 0.81. Descriptive statistics and inferential statistics were used to describe and analyze the data. Descriptive statistics were collected from central tendency indices and dispersion indices such as frequency, percentage of frequency, mean, variance and standard deviation to express the data. Pearson's correlation coefficient, multiple regression, Friedman's mean rankings, Kolmogorov-Smirnov and

path analysis were used to answer the research hypotheses. SPSS 25, and AMOS were used for data analysis.

Findings: The results of Friedman mean rank test showed that the mean of hierarchical culture was 5.26, native culture was 5.15, adhocracy culture was 4.55 and market culture was 4.3. Therefore, hierarchical culture had the highest rank and market culture had the lowest rank. Multiple correlation coefficient (0.83) indicated a positive and significant relationship between organizational culture and knowledge creation. The results of regression analysis showed that market culture and native culture with regression effect of 22.8 had the greatest effect on knowledge creation and the final fitted model had a coefficient of determination of 0.70. The results of the study of knowledge conversion status showed that it is oriented towards the composition and internalization of knowledge. Path analysis results showed that market culture had the most direct effect (0.79) and adhocracy culture had the least indirect effect (0.55). Native culture, adhocracy culture and hierarchical culture had an indirect effect on the process of knowledge creation. Based on the results of path analysis, an experimental framework was presented.

Discussion: The results show that the organizational culture in Kermanshah Public Libraries was 0.72 effective on the knowledge creation process. This result indicates that there is a supportive culture in Kermanshah Public Libraries for scientific activities. Therefore, the existing organizational culture as the personality and foundation of the organization plays an effective role in establishing knowledge management. Kermanshah Public Libraries must first identify its organizational culture and implement knowledge management programs in line with the existing organizational culture in order to effectively create and disseminate knowledge across the organization. Among the types of organizational culture, market culture has the most influence on knowledge creation in public libraries which is a competitive and resultant culture and the leadership style is based on productive competition and strategic emphasis on competitive advantage and market superiority. the adaptation of the library to the environment and adaption of the environment to the organization needs seem to be essential. In the process of knowledge creation, the attention should be upon the composition and the internalization of knowledge. This was not in line with the theory of Nonaka which emphasized the importance of tacit knowledge in the process of knowledge creation, and that externalizing knowledge was the main process of knowledge creation. This research is limited to public libraries, so other libraries should be studied to increase the generalizability of results. On the other hand, the present study has assessed the relationship between the knowledge creation process and organizational culture based on a set of attitudes, so in different societies witch have different cultures, future research must be done to be able to extend the results to other societies.

Keywords: *Knowledge Management, Knowledge Creation, Organizational Culture, Public Libraries, Kermanshah*

*Corresponding author: Email: sshafee54@yahoo.com

How to Cite:

Shafee, S. Ghafari, D., Jafari, M. (2022). Assessing the Impact of Organizational Culture on the Knowledge Creation Process in Kermanshah Public Libraries. *Journal of Studies in Library and Information Science*, 14(2): 61-83.



سنجش تأثیر فرهنگ سازمانی بر فرایند خلق دانش در کتابخانه‌های عمومی کرمانشاه

سلیمان شفیعی^{۱*}، داریوش غفاری^۲، محسن جعفری^۳

۱. دکترای علم اطلاعات و دانش‌شناسی و مدرس گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه رازی
۲. دکترای جامعه‌شناسی و مدرس گروه جامعه‌شناسی دانشگاه رازی
۳. کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی

اطلاعات مقاله

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۲/۲۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۹/۱۱

چکیده

هدف: هدف این مقاله تعیین میزان تأثیر انواع فرهنگ سازمانی بر اساس چارچوب ارزش‌های رقابتی کمرون و کویین بر خلق دانش در کتابخانه‌های عمومی کرمانشاه می‌باشد.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر از نظر گردآوری داده‌ها پیمایشی است و از نظر سطح تحلیل، توصیفی است. جامعه پژوهش را مدیران و کارکنان اداره کل و کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه که تعداد آنان ۸۷ نفر بود تشکیل داد. برای گردآوری اطلاعات مربوط به مبانی نظری و پیشینه پژوهش از روش‌های کتابخانه‌ای و برای پاسخگویی به سؤالات پژوهش از روش میدانی استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود. سؤالات در قالب پرسشنامه خلق دانش سازمانی و ابزار ارزیابی فرهنگ سازمانی در مقیاس لیکرت ارائه گردید. متوسط آلفای کرونباخ برای سنجش پایایی پرسشنامه خلق دانش ۰/۹۰ و پرسشنامه فرهنگ سازمانی ۰/۸۱ بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای Excel، spss25 و Amos استفاده شد.

یافته‌ها: بین فرهنگ سازمانی و خلق دانش با توجه به مقدار همبستگی چندگانه (۰/۸۳) رابطه مثبت و معنادار وجود داشت. نتایج تحلیل رگرسیونی نشان داد فرهنگ بازار و فرهنگ بومی با اثر رگرسیونی ۲۲/۸ بیشترین اثر را بر خلق دانش داشتند، مدل نهایی برازش شده دارای ضریب تعیین ۰/۷۰ بود. نتایج آزمون رتبه میانگین‌های فریدمن نشان داد فرهنگ سلسله‌مراتبی نسبت به سایر انواع فرهنگ از رتبه میانگین بالایی برخوردار بود و جهت توجه به سمت ترکیب و درونی‌سازی دانش بود. نتایج تجزیه مسیر نشان داد فرهنگ بازار بیشترین اثر مستقیم بر خلق دانش داشت. فرهنگ بومی، فرهنگ ادوکراسی و فرهنگ سلسله‌مراتبی اثر غیرمستقیم بر فرایند خلق دانش داشتند. با توجه به نتایج تجزیه مسیر چارچوب تجربی پژوهش ارائه گردید.

نتیجه‌گیری: فرهنگ بازار بیشترین تأثیر بر خلق دانش در کتابخانه‌های عمومی دارد. این نوع فرهنگ رقابتی و نتیجه‌گراست. سبک رهبری مبتنی بر رقابت سازنده و تأکید استراتژیک بر مزیت رقابتی و برتری در بازار است، لذا انطباق و سازگاری کتابخانه با محیط بیرون و سازگاری محیط با نیازهای سازمان ضرورت دارد. از سوی دیگر در رابطه با فرایند خلق دانش جهت توجه به سمت اجتماعی‌سازی و بیرونی‌سازی دانش است. این وضعیت با نظریه نوآکا و تاکوچی که بر اهمیت دانش پنهان در فرایند دانش‌آفرینی تأکید دارد و بیرونی‌سازی دانش را فرایند اصلی خلق دانش بیان می‌کنند، مطابقت ندارد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت دانش؛ خلق دانش؛ فرهنگ سازمانی؛ کتابخانه‌های عمومی؛ کرمانشاه

*نویسنده مسئول

ایمیل: sshafee54@yahoo.com

استناد به این مقاله:

شفیعی، سلیمان، غفاری، داریوش، جعفری، محسن (۱۴۰۱). سنجش تأثیر فرهنگ سازمانی بر فرایند خلق دانش در کتابخانه‌های عمومی

کرمانشاه. مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، ۱۴ (۲): ۶۱-۸۳.

مقدمه و بیان مسئله

خلق دانش سازمانی شامل توسعه محتوای جدید یا جایگزینی محتوای موجود در دانش آشکار یا ضمنی می‌شود (Pentland, 1995). از طریق فرایندهای همکاری و اجتماعی و همین‌طور فرایندهای شناختی، دانش خلق شده به اشتراک گذاشته می‌شود، سپس تقویت و توسعه پیدا می‌کند و در مجموعه‌های سازمانی جای می‌گیرد (Nonaka, 1995). در حالیکه حجم زیادی از دانش آشکار از طریق سازوکارهای رسمی شده خلق می‌شوند (مثلاً ارزیابی‌های تحقیق و توسعه، بررسی‌های عملکردی، تحلیل رقابتی). برخی عقیده دارند که دانش غیر تفصیلی (شامل تخصص، ایده‌ها و درک پنهان) پایه اصلی خلاقیت است و به سادگی به دست نمی‌آید و نمی‌توان آن را کدگذاری کرد (Leonard & Sensiper, 1998)؛ بنابراین خلق دانش در محوری‌ترین قسمت خود یک فرایند رسمی نیست بلکه یک فرایند اجتماعی است که در طول زمان از طریق شبکه‌های غیر رسمی رخ می‌دهد. در حال حاضر نظریه‌های مختلفی برای توضیح خلق دانش وجود دارد که به تشریح رویکرد دانش‌آفرینی از دیدگاه انسانی برای مثال ماریچ دانش نوناکا و یا از دیدگاه فناوری فرایند کشف دانش در پایگاه‌های داده و استخراج داده گرایش دارند (Wickramasinghe, 2006). در مورد مدیریت دانش تاکنون مدل‌های مختلفی از سوی اندیشمندان و موسسات مختلف ارائه شده است که بیشتر آنها از نظر محتوایی تقریباً مشابه یکدیگرند، اما دارای واژه‌ها و مراحل با ترتیبات متفاوت می‌باشند. از میان این مدل‌ها، مدل (Nonaka & Takeuchi, 1995) که مبنای پژوهش حاضر قرار گرفت از نظر تبیین و کشف چگونگی تولید دانش یکی از بهترین مدل‌ها است و انواع دانش را پوشش می‌دهد و ظرفیت استفاده و بومی‌سازی جهت ایجاد فرایند مدیریت دانش را دارد (Choi, 2002). این مدل علاوه بر این که تمرکز خود را بر دو نوع دانش آشکار و پنهان قرار داده است، به نحوه تبدیل این دو نوع دانش به یکدیگر و نیز چگونگی ایجاد آن در کلیه سطوح سازمانی (فردی، گروهی، سازمانی) توجه دارد. (Nonaka, 2008) دانش‌آفرینی سازمانی را فرایند دسترس‌پذیر ساختن و توسعه دانش خلق شده افراد و نیز شکل دادن و مربوط ساختن آن با سیستم دانشی سازمان تعریف می‌کنند. (Janhonen & Johanson, 2011) معتقدند که فرایند تعامل میان دانش پنهان و آشکار منبع دانش‌آفرینی است (Nonaka, Toyama & Hirata, 2008). آنان این تعامل را تبدیل دانش نامیدند که به واسطه آن کیفیت و کمیت دانش آشکار و پنهان توسعه پیدا می‌کند. در این مدل فرض بر آن است که دانش ابتدا در ذهن افراد خلق و با به اشتراک‌گذاری آن می‌تواند به دانش سازمانی تبدیل شود؛ و دانش سازمانی خود منشایی برای خلق دانش فردی خواهد بود (Nonaka & Takeuchi, 1995). چهار مرحله در فرایند تبدیل دانش وجود دارد: از پنهان به پنهان، از پنهان به آشکار، از آشکار به آشکار و از آشکار به پنهان. این چهار مرحله اجتماعی‌سازی، بیرونی‌سازی، ترکیب و درونی‌سازی خوانده می‌شوند که فرایند دانش‌آفرینی را پوشش می‌دهند (Gottschalk, 2005).

فرهنگ یک بعد چند وجهی است که شامل مصنوعات، رفتارها، ارزش‌ها، احساسات و ریشه‌های انگیزشی است. در عمیق‌ترین سطح، فرهنگ متشکل از ارزش‌هایی است که به شکل ضمنی نسبت به آنچه سازمان تشنه به دست آوردن آن است و نحوه‌ایی که کار بایستی انجام گیرد، گنجانده شده است (De Long & Fahey, 2000). (Schein, 1985) فرهنگ سازمانی را به صورت مجموعه‌ای از مفروضات ضمنی مشترک و لازم که جنبه گروهی دارند و تعیین‌کننده نحوه درک و تفکر و واکنش به محیط‌های متنوع است، تعریف می‌کند. فرهنگ سازمانی مدت‌ها است که به عنوان مجموعه زیربنایی برای بسیاری از سیستم‌ها ارزش محسوب می‌شود که تعیین‌کننده نحوه درک و واکنش سازمان به محیط است. اگرچه در رابطه با فرهنگ و اثرات آن بر سازمان‌ها توافق وسیعی وجود دارد، اما بسیاری عقیده دارند که فرهنگ به عنوان یک مفهوم وجود داشته و نمی‌توان آن را اندازه‌گیری کرد (holsappel, 2004)؛ نقل در موسوی و همکاران، (۱۳۹۷). تلاش‌های مدیریت دانش اغلب در تقابل با فرهنگ سازمان است و در نتیجه اثر محدودی دارد (De Long & Fahey, 2000). در این زمینه پژوهش‌یانگ و ارنست نشان داد که فرهنگ بزرگترین مانع انتقال دانش است و ناتوانی در تغییر رفتار افراد بزرگترین مانع مدیریت دانش

می باشد (Ruggles, 1998). با توجه به اهمیت فرهنگ (Prusak, 2001) بیان می کند اگر می خواهید به یک سازمان دانش محور دست پیدا کنید روشن است که مجموعه ای از ابزارها مانند لوتوس نوت، اینترانت ها و غیره وجود دارد، اما تکنولوژی تنها ۲۰ درصد تصویر هستند، ۸۰ درصد باقیمانده کارمندان هستند که شما بایستی به درستی به فرهنگ بپردازید.

اهمیت فرهنگ در دانش آفرینی به این علت است که بخش قابل توجهی از دانش به عنوان فرهنگ از نسل های گذشته آموخته شده است (Bratianu & Orzea, 2010). بنابراین، سازمان ها قبل از پرداختن به اجرای مدیریت دانش به بررسی فرهنگ سازمانی نیاز دارند. اگر یک سازمان به نوع فرهنگ خود پی ببرد، می تواند درجه تناسب لازم میان شیوه های مدیریت دانش خود و فرهنگ را برای یک محیط کسب و کار مشخص در نظر گیرد. علاوه بر این، سازمان می تواند فرهنگ ترویج کننده تسهیم، دانش را ایجاد کند که این امر برای موفقیت سازمان مهم است (Chin-Loy & Mujtaba, 2007). به عبارتی به ابزارهای فرهنگی و عملیاتی بهتری برای سازمان های دانش آفرین نیاز است. به طوری که (Karppinen, 2006) مطرح می کند که دانش آفرینی به صورت فرهنگی از طریق الگوهایی که به زبان و ارتباطات مربوط می شوند، نفوذ می کند. به عقیده (Nonaka & Tuyma, 2003) نیز دانش پنهان به لحاظ اجتماعی شکل می گیرد و بنابراین مفهوم اجتماعی، فرهنگی و تاریخی دانش مهم است. (Davenport & Prusak, 1998) معتقدند انواع متفاوتی از فرهنگ وجود دارد که ممکن است از تبدیل دانش ممانعت و یا حتی آن را متوقف کنند و امکان دارد بخشی از دانش در طول تبدیل از دست برود؛ بنابراین اقدامات باید در جهت بهسازی فرهنگ کارکنان و نظام های پاداش باشد تا کارکنان ترغیب شوند و بخواهند که تجربیات و دانش خود را را دیگران تسهیم کنند.

موضوع خلق دانش و ضرورت پرداختن به آن در کتابخانه های عمومی نیز با توجه به ماهیت دانش محور بودن این مراکز از اهمیت زیادی برخوردار است. در این مراکز در خلال اجرای وظایف و فرایندهای کاری دانش ارزشمندی توسط مدیران و کارشناسان خلق می شود، اما در ارتباط با دانش خلق شده، فرآیندهای جامعه پذیری، درونی سازی، ترکیب و برونی سازی به صورت نظام مند انجام نمی شود. این موضوع باعث شده تا دانش خلق شده صرفاً در ذهن مدیران و کارشناسان پنهان مانده و شانس اندکی برای انتقال و بکارگیری مجدد می یابند. از سوی دیگر با توجه اینکه فرهنگ سازمانی اثر مستقیم و مؤثری بر ترغیب و تقویت فرایند خلق دانش دارد، لذا کتابخانه های عمومی در صورتی که به نوع فرهنگ خود در ارتباط با مدیریت دانش پی ببرند، قادر خواهند بود فرهنگ ترویج کننده خلق و تسهیم دانش را ایجاد نموده و بستر مناسبی را برای اشتراک دانش و تجربیات فراهم نمایند. از این رو، هدف این مقاله در مرحله اول بررسی فرایند خلق دانش در کتابخانه های عمومی شهر کرمانشاه بر اساس مدل دانش آفرینی نوناکا و تاکوچی است تا از این طریق وضعیت و جهت فرایند دانش آفرینی در این مراکز مشخص شود و در مرحله دوم تأثیر انواع فرهنگ سازمانی بر اساس چارچوب ارزش های رقابتی (Cameron & Quinn, 1999) بر فرایند خلق دانش بررسی شود و نوع فرهنگ سازمانی مؤثر در این مراکز را مشخص نماید.

اگر چه طی دهه های اخیر مدیریت دانش مورد توجه و استقبال روز افزون سازمان ها در عرصه کسب و کار قرار گرفته، اما ویگ و پروساک ۱ ادعا می کنند که اصل و ریشه آن به سه هزار سال قبل از میلاد مسیح بر می گردد. دراکر ۲ پدر مدیریت نوین، نخستین کسی بود که بیش از ۲۵ سال قبل توجه عموم را به این موضوع جلب کرد و نخستین بار به دو واژه "جامعه دانش محور" و "اقتصاد دانش محور" اشاره کرد و از آن زمان تاکنون سایر متفکران امور مدیریتی و شرکت ها در این زمینه گام برداشته اند (مهرعلیزاده، ۱۳۸۷). کسانی چون پیتر دراکر، استراسمن ۳ و سنگه ۴، در آمریکا از معروفترین پیشگامان در

1. wigg & Prusak
2. drucker
3. Strassman
4. senge

حوزه‌ی مدیریت دانش هستند. دراکر، استراسمن بر اهمیت رو به رشد اطلاعات و دانش صریح بعنوان منابع سازمانی تأکید نموده و سنگه بر بعد فرهنگی دانش یعنی «سازمان یادگیرنده» تمرکز کرده است. آرجریس ۱، بارتلت ۲ و بارتون ۳، از مدرسه بازرگانی هاروارد حقایق مختلفی از دانش را به بوته آزمون برده‌اند. فعالیت (kayworth, 1970) در استانفورد که به اواخر دهه هفتاد برمی‌گردد، به درک اینکه دانش چگونه در سازمان‌ها تولید شده و مورد استفاده قرار می‌گیرد، کمک کرده است. در دهه ۸۰ عبارت مدیریت دانش وارد جامعه کسب و کار شده و تا سال ۱۹۹۰ شرکتهای متعددی، برنامه‌های مدیریت دانش را شروع و نهادینه کردند (محمدی فاتح، سبحانی و محمدی، ۱۳۸۷)؛ اما پژوهش‌ها نشان می‌دهد این موضوع بیشتر در سازمان‌های صنعتی انجام گرفته و در مؤسسات آموزشی کمتر مورد توجه قرار گرفته است. نتایج پژوهش (Handzic, Lazaro & van Toorn, 2004) و (Alavi, kayworth & Leidner, 2006) نشان می‌دهد که مدیریت دانش می‌تواند تبدیل به جنبه‌های ادغامی فرهنگ سازمانی شود. در پژوهش سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (۲۰۰۳؛ نقل در حسن‌زاده، ۱۳۸۶) با مشارکت ۱۳۲ وزارتخانه و سازمان در ۳۰ کشور عضو، چالش‌های محیط متحول، میزان توجهی مدیران ارشد به مدیریت دانش، میزان بازتاب توجه به مدیریت دانش در استراتژی‌ها و شاخص‌های بکارگیری مدیریت دانش، بررسی شد. طبق این پژوهش در ۴۴/۸ درصد از سازمان‌ها، مدیریت دانش جزء پنج اولویت اول در استراتژی‌های درازمدت بود. در این پژوهش، تحرک کارکنان، اتخاذ تدابیر مربوط به مدیریت دانش، توجه به فنآوری اطلاعات (برای تسهیم دانش درون‌سازمانی و برون‌سازمانی راهبرد دولت الکترونیکی) و افزایش بودجه اختصاص یافته برای اقدامات مربوط به مدیریت دانش بعنوان نشانه‌های گرایش و تمایل به مدیریت دانش در نظر گرفته شده بود.

نقی‌پور و همکاران (۱۳۸۷) وضعیت فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور برای بکارگیری مدیریت دانش را مورد بررسی قرار داد که یافته‌های این مطالعه نشان داد که ساختار سازمانی برای مدیریت دانش در کتابخانه‌های مورد مطالعه در محدوده «متوسط» قرار داشت، اما فرهنگ سازمانی مدیریت دانش در سطح «مناسب» بود. همچنین در کتابخانه‌هایی که عدم تمرکز، بازنگری در انجام فرایندهای سازمانی و راه‌اندازی شبکه داخلی برای اشتراک دانش به وجود آمده فرهنگ سازمانی موجود در آنها در وضعیتی بالاتر قرار داشته و اختلاف معنی‌داری با کتابخانه‌هایی که این ساختارها را ندارند، نشان می‌دهند. در پیمایشی دیگر عباسی (۱۳۸۸) به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های جامع وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری با استفاده از چارچوب ارزش‌های رقابتی (Cameron & Quinn, 1999) پرداخت. یافته‌های پژوهش نشان داد که سه الگوی فرهنگ سازمانی ادهوکراسی، سلسله‌مراتبی و بازار بر کتابخانه‌های مرکزی تأثیرگذار بود و بین میزان اجرای مدیریت دانش و الگوهای متفاوت فرهنگ سازمانی تفاوت معنادار وجود نداشت. از نتایج دیگر پژوهش وجود همبستگی مثبت بین الگوهای فرهنگ سازمانی و کارآفرین و میزان اجرای مدیریت دانش است. رحیمی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش مشابه با پژوهش عباسی به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر فرایند خلق دانش در شرکت ملی حفاری ایران پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد انواع مختلف فرهنگ سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر فرایند تبدیل دانش و خلق دانش سازمانی دارد. همچنین نتایج جانبی پژوهش نشان داد که فرهنگ ادهوکراسی بیش‌ترین نقش را در توسعه و بهبود دانش‌آفرینی سازمانی داشته و وجود یک فرهنگ نوآورانه و کارآفرین در جریان تبدیل دانش و خلق دانش جدید ضروری بود. رابطه هوش فرهنگی با مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان پژوهشی بود که توسط عصاره و همکاران (۱۳۹۲) انجام شد. بر اساس یافته‌های این پژوهش بین هوش

5. Argyris
6. Bartlett
7. Barton

فرهنگی و مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی‌دار وجود داشت. همچنین از میان ابعاد هوش فرهنگی (شناختی، فراشناختی، انگیزشی و رفتاری) دو بعد فراشناختی و شناختی با مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی‌دار داشتند. زوارقی و عباس‌زاده (۱۳۹۶) موانع فرهنگی استقرار مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی دانشگاه‌های تبریز و علوم پزشکی تبریز را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که میانگین تمام متغیرهای مربوط به موانع فرهنگی متوسط به بالا و نسبتاً بالا ارزیابی شد. میانگین متغیر استقرار مدیریت دانش نیز کمتر از حد متوسط بود. این یافته نشانگر وجود رابطه معکوس بین هر یک از مؤلفه‌های موانع فرهنگی با مؤلفه‌های استقرار مدیریت دانش بود. همچنین دیگر یافته‌ها بیانگر وجود رابطه معکوس و معنادار بین موانع فرهنگی و استقرار مدیریت دانش را نشان داد. از بین موانع فرهنگی مورد بررسی صرفاً دو متغیر مقاومت در برابر تغییر در دانشگاه تبریز و عدم وجود سیستم پاداش مناسب در دانشگاه علوم پزشکی تبریز به عنوان اصلی‌ترین موانع فرهنگی استقرار مدیریت دانش شناسایی بود. کوهی رستمی (۱۳۹۸) در پیمایشی خود به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان با میانجی‌گری فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش پرداختند. نتایج پژوهش بیانگر آن بود که سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی تأثیر معناداری داشت. مقدار ضریب مسیر بین متغیرهای سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش برابر گویای معناداری تأثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش بود. همچنین پژوهش نشان داد فرهنگ سازمانی در رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش نقش میانجی داشت.

(nonaka, 1996) به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش در شرکت هوندا پرداخت. ابتدا مدیران دانش ۳۹ رده بالای این شرکت اهداف و فلسفه وجودی شرکت را به روشنی برای کارکنان بیان کردند. دوم: دست به ایجاد گروه‌ها و سیستم‌های کاری جدید زدند و الگوهای ارتباطی میان آنها را دگرگون نمودند. سوم: مدیران در انجام پروژه‌ها از کارکنان بطور جدی حمایت کردند و ایده‌های جدید آنها را مورد تشویق قرار دادند، در نتیجه تا فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان‌ها متحول نگردد، ایجاد و هدایت دانش جدید به نتیجه نخواهد رسید، جمله‌ای بود که مدیران شرکت هوندا مطرح کردند. پژوهش‌های (De Long & Fahey, 2000) نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی به چهار طریق می‌تواند مدیریت دانش را تحت تأثیر قرار دهد: (۱) نقشی که فرهنگ سازمانی، در مورد هویت دانش و اهمیت آن برای مدیریت در سازمان ایفا می‌کند، (۲) نقشی که فرهنگ در ایجاد رابطه، بین افراد و دانش سازمان ایفا می‌کند، (۳) الگوهای فرهنگی که مشخص می‌کند دانش چگونه باید در موقعیت‌های خاص مورد استفاده قرار گیرد و (۴) فرایندهایی که توسط آنها دانش ایجاد می‌شود و مشروعیت می‌یابد و در سازمان پخش می‌شود. (Pauleen & Mason, 2002) به بررسی موانع و عوامل مؤثر در پذیرش برنامه‌های مدیریت دانش پرداختند. یافته‌های حاصل از این پژوهش نشان داد که موانع مدیریت دانش در داخل سازمان عبارتند از: فرهنگ سازمانی، رهبری، عملکردهای مدیریت، عدم آگاهی و بینش عمومی از مدیریت دانش. از سوی دیگر، بر اساس این پژوهش، عوامل بیرونی مؤثر در موفقیت برنامه‌های مدیریت دانش در سازمان عبارتند از: رقابت، فشار رقبا و این تصور که مدیریت دانش می‌تواند موجب بالا رفتن بهره‌وری و مانع از دست رفتن اطلاعات شود. (Zheng, 2005) در پژوهش خود با بررسی تأثیر عوامل فرهنگی، ساختار و راهبردهای سازمانی بر کارایی مدیریت دانش؛ و سپس تأثیر این کارایی بر کارایی سازمانی پی برد که فرهنگ سازمان دارای بیشترین تأثیر و راهبرد سازمانی و ساختار سازمانی دارای کمترین تأثیر بر کارایی مدیریت دانش است و کارایی مدیریت دانش نیز به همراه فرهنگ و راهبردهای سازمانی بر کارایی سازمان اثرگذار است. (Kangas, 2005) در پژوهشی به ارزیابی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و تداوم ابتکارات مدیریت دانش در صنعت حمل و نقل شهری در دانشگاه کپلا مبادرت نمود. یافته‌های حاصل از این پژوهش نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و مدیریت دانش به عنوان یک استراتژی مؤثر تلقی می‌شود که به سازمان‌ها در تداوم موفقیت بلندمدت و بالا رفتن ارزش و افزایش مزیت‌های رقابتی کمک می‌کند؛ بنابراین فرهنگ سازمانی می‌تواند

هم به عنوان عامل تسهیل کننده و هم به عنوان مانعی برای موفقیت مدیریت دانش تلقی شود (Ciganke, 2010)، (Kaur, 2012) و (Tong, 2015) در پژوهش خود نشان دادند میان فرهنگ سازمانی و اشتراک دانش رابطه معناداری وجود دارد. (Prado-Gascó, 2017) رابطه بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی در یک شرکت توسعه نرم‌افزار اسپانیایی را مورد بررسی قرار دادند. براساس نتایج، شرکت به سمت یک فرهنگ سازمانی سازنده گرایش یافته است. همچنین به نظر می‌رسد که این شرکت بر روی شیوه‌های کارآمد مدیریت دانش، به ویژه در مورد کار گروهی، تأکید دارد. سرانجام پیوند بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش اثبات شد. همانطور که فرض شده است، فرهنگ سازنده با عملکرد مدیریت دانش رابطه مثبت دارد، در حالی که فرهنگ‌های منفعل-دفاعی و تهاجمی-دفاعی با هم رابطه منفی دارند. (entezari, 2017) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که یک استراتژی برای اجرای طرح‌های مدیریت دانش سازمانی موفق، نیاز به درک دقیق و مدیریت مؤثر زیرساخت‌ها و فرآیندهای دانش بنیان دارد. اگرچه زیرساخت‌های فناوری جنبه مهمی از هر ابتکار مدیریت دانش است، اما ادغام دانش در تصمیمات و شیوه‌های مدیریتی به میزان حمایت فرهنگ سازمانی یا جلوگیری از فرآیندهای دانش بستگی دارد. در پژوهش (Koloniari, 2019) فرهنگ سازمانی مهم‌ترین عامل خلق دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی یونان بود. همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که کتابخانه‌های دانشگاهی برای ایجاد دانش جدید، استراتژی دانش‌محور را بکار گیرند و از بستر مناسب اجتماعی و فناوری استفاده کنند. از دیگر نتایج پژوهش آن بود که همکاری و اعتماد مهم‌ترین عوامل ایجاد فرهنگ خلق دانش است. (Oyemomi, 2019) در پژوهش خود به نقش فرهنگ سازمانی با یک استراتژی نوآورانه در به اشتراک‌گذاری دانش پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد فرهنگ سازمانی مهم‌ترین عامل در خلق و تبادل دانش است و (Lwanga & Ngulube, 2019) نیز در پژوهش خود به بررسی ارتباط بین ایجاد دانش و فرهنگ پاداش در کتابخانه‌های دانشگاهی در کشور اوگاندا پرداختند. پژوهش آنان نشان داد که فرهنگ پاداش غیرمالی نسبت به فرهنگ پاداش مالی در کتابخانه‌های دانشگاهی تأثیر بیشتری در خلق دانش دارد. کتابخانه‌ها سیاست روشنی در مورد پاداش‌های مالی و غیرمالی مربوط به ایجاد دانش نداشتند. با این حال، هر دو فرهنگ پاداش غیرمالی و مالی بر خلق دانش در کتابخانه‌ها تا حد زیادی تأثیر داشت.

مبنای نظری این پژوهش بر اساس نظریه عمومی کنش است (Parsons, T. & Shils, 1951) ارائه کرده‌اند. دو مدل انتخاب شده برای این پژوهش، مدل تبدیل دانش دانش (Nonaka & Takeuchi, 1995) و چارچوب ارزش‌های رقابتی (Cameron & Quinn, 1999) هستند که بر چارچوب پارسونز استوار هستند. در ادامه بحث، توصیفی از نظریه عمومی کنش، مدل تبدیل دانش و چارچوب ارزش‌های رقابتی ارائه می‌شود؛ و توضیح داده می‌شود که چگونه نظریه پارسونز به عنوان یک اصل برای بیان ارتباط مفهومی بین دو ساختار به کار می‌رود.

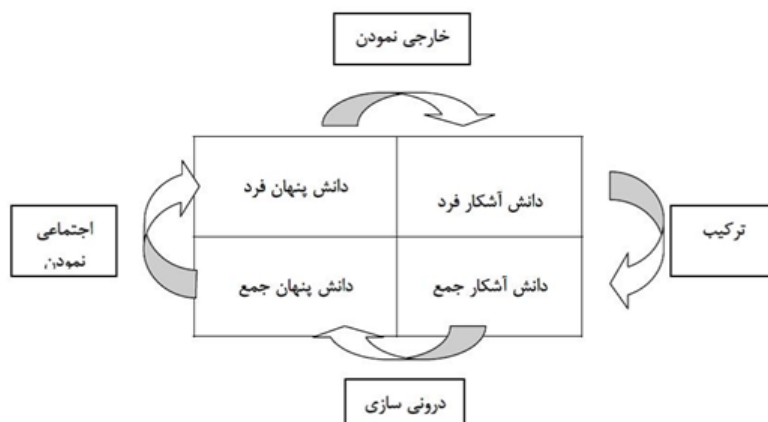
نظریه عمومی کنش پارسونز

بر اساس نظریه (Parsons & Shils, 1951) نقش هر سیستمی مرکب از مجموعه‌ای از فعالیت‌ها است که تابع نیازهای سیستم است. پارسونز و شیلز نقش‌هایی را که یک سیستم ممکن است ایفا کند، بر مبنای دو بعد تجزیه و تحلیل کردند. بعد اول، بیان‌کننده تمرکز سازمان بر این نیازها است. به عبارت دیگر، تعیین این که تأکید سازمان بر تأمین نیازهای درون سازمان است یا بیرون سازمان. بعد دوم، مشخص کردن این موضوع است که برآورده کردن نیازها (درونی یا بیرونی) مستلزم نیل به اهداف است یا استفاده از ابزارها. با جای گذاشت و روی هم قرار دادن این دو بعد، پارسونز و شیلز چهار نقش را تعیین کردند که آنها را پیش‌نیازهای کارکردی می‌نامند و برای بقای هر سیستم کنشی ضروری هستند. این چهار پیش‌نیاز کارکردی شامل چهار زیرسیستم کنش به شرح زیر می‌باشند: انطباق بر سازگاری سازمان با محیط و سازگاری محیط با نیازهای سازمان تأکید

دارد. نیل به هدف بر تعیین اهداف و بسیج منابع و انرژی لازم جهت رسیدن به اهداف تأکید دارد. انسجام بر ایجاد اتحاد و وفاداری و تعیین حدود مجاز کنش وضع محدودیت‌ها تأکید دارد. حفظ الگو بر ایجاد و حفظ فرهنگ، ارزش‌ها، هنجارها و ایدئولوژی‌ها تأکید دارد (ba, 2004). طبقه‌بندی چهار پیش‌نیاز کارکردی براساس ابعاد (بیرونی-درونی) و (ابزارها اهداف) در الگویی با چهار نقش در شکل شماره یک ارائه شده است (Rocher, 1975).

مدل تبدیل دانش (SECI)

مدل تبدیل دانش (Nonaka & Takeuchi, 1995) براساس نظریه عمومی کنش (Parsons & Shils, 1951) است و به منظور بررسی فرایند خلق دانش انتخاب شده است. مدل مذکور شامل چهار زیرسیستم است که دانش‌آفرینی را پشتیبانی می‌کند. برونی‌سازی فرایند اصلی خلق دانش است که از طریق آن دانش پنهان به دانش آشکار، یعنی به شکل استعاره‌ها، قیاس‌ها، مفاهیم، فرضیات یا الگوها تبدیل می‌شود (dalkir, 2001). در زیرسیستم اجتماعی‌سازی، افراد از طریق تعاملات اجتماعی در سازمان‌ها به تبادل تجربیات و الگوهای ذهنی و انتقال دانش فنی مهارت‌ها و تخصص می‌پردازند (Waltz, 2003). زیرسیستم ترکیب عبارت است از فرایند گردآوری دانش آشکار موجود و جدید به صورت یک دانش نظام‌مند (Nonaka, Umemoto & Senoo, 1996). در زیرسیستم درونی‌سازی نیز، دانش آشکاری که خلق شده و در سرتاسر یک سازمان به اشتراک گذاشته شده، در جریان فرایند درونی‌سازی به دانش پنهان تبدیل می‌شود (Nonaka & Takeuchi, 2008). هر یک از این چهار زیرسیستم مدل تبدیل دانش تابع پیش‌نیازهای کارکردی الگوی پارسونز هستند، از این قرار که (۱) بیرونی‌سازی با انطباق، (۲) اجتماعی‌سازی با حفظ الگو، (۳) ترکیب با نیل به هدف و (۴) درونی‌سازی با انسجام مرتبط است (شکل شماره ۱).



شکل ۱. مدل تبدیل دانش (هرسچل و هرمیش، ۲۰۰۹)

Shape1. Knowledge conversion model (Herschel, R. & Yermish, 2009)

چارچوب ارزش‌های رقابتی (CVF)

چارچوب ارزش‌های رقابتی نیز همانند مدل تبدیل دانش براساس چارچوب پارسونز استوار است (شکل شماره ۲). این مدل توسط (Quinn & Rohrbaugh, 1983) برای تجزیه و تحلیل سازمانی توسعه یافته و بر اثربخشی سازمانی تمرکز دارد. مدل مذکور دو بعد دارد که بر ارزش‌های رقابتی تأکید دارند: الف) قانون توجه (بیرونی-درونی) و ب) ساختار (کنترلی-منعطف). زمانی که برای فرهنگ سازمانی به کار رود، این دو بعد، ماتریسی را با چهار بخش ایجاد می‌کنند که هر بخش از آن نوع خاصی از فرهنگ را نشان می‌دهد: بومی، ادهو کراسی، سلسله‌مراتبی و بازار (Cameron & Quinn, 1999). هر نوعی از فرهنگ بر ابزارها و اهداف خاصی تأکید می‌کند (ba, 2004). چهار نوع متفاوت از فرهنگ با چهار پیش‌نیاز کارکردی

(Parsons & Shils, 1951) مرتبط شده‌اند، از این قرار که: ۱) فرهنگ بازار (بر تمرکز بیرونی و کنترل تاکید می‌شود) و با نیل به هدف مرتبط است، ۲) فرهنگ ادوکراسی (بر تمرکز بیرونی و انعطاف تأکید می‌کند) و با انطباق مرتبط است، ۳) فرهنگ بومی (بر تمرکز درونی و انعطاف متمرکز است) و با حفظ الگو مرتبط است و ۴) فرهنگ سلسله‌مراتبی (بر تمرکز درونی و کنترل متمرکز است) و با انسجام مرتبط است (Quinn & Rohrbaugh, 1988).



شکل ۲. چارچوب ارزش‌های رقابتی (ژی، ۲۰۰۹)

Shape2. Competitive value framework (Xie, 2009)

فرضیه‌های پژوهش

باتوجه به مطالب گفته شده فرضیه‌های زیر در این مطالعه مدنظر قرار گرفته است:

۱. فرهنگ سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر فرایند خلق دانش دارد
۲. فرهنگ بومی تأثیر مثبت و معناداری بر اجتماعی‌سازی دانش دارد
۳. فرهنگ ادوکراسی تأثیر مثبت و معناداری بیرونی‌سازی دانش دارد
۴. فرهنگ بازار تأثیر مثبت و معناداری بر ترکیب دانش دارد
۵. فرهنگ سلسله‌مراتبی تأثیر مثبت و معناداری بر درونی‌سازی دانش دارد

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر گردآوری داده‌ها پیمایشی است و از نظر سطح تحلیل، توصیفی است. در این پژوهش با توجه به ضرورت اجرای یک برنامه مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه، کارکنان این کتابخانه‌ها به عنوان جامعه آماری انتخاب شدند. جامعه پژوهش را مدیران و کارکنان اداره کل و کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه که تعداد آنان ۸۷ نفر بود تشکیل داد. براساس جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه ۷۰ نفر تعیین گردید. ۵۱ نفر معادل ۷۳ درصد به پرسشنامه پاسخ دادند. گردآوری اطلاعات به دو روش کتابخانه‌ای و میدانی انجام شد. برای گردآوری اطلاعات مربوط به مبانی نظری

و پیشینه پژوهش از روش‌های کتابخانه‌ای و برای پاسخگویی به سؤالات پژوهش از روش میدانی استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود. سؤالات پرسشنامه به دو بخش سؤالات عمومی و تخصصی تقسیم شده‌اند. سؤالات عمومی شامل پرسش‌هایی راجع به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان، مانند جنسیت، سن، سابقه کار و مدرک تحصیلی است. سؤالات تخصصی نیز در قالب پرسشنامه خلق دانش سازمانی و ابزار ارزیابی فرهنگ سازمانی ارائه شده‌اند. پرسشنامه خلق دانش با ۲۹ گویه توسط (Choi & Lee, 2002) در کره جنوبی تدوین و بر اساس مقیاس پنج درجه لیکرت درجه‌بندی شده است. مقیاس لیکرت نوعی مقیاس فاصله‌ای است که به ویژه از پنج درجه خیلی خوب، خوب، متوسط، ضعیف و خیلی ضعیف بهره می‌گیرد (Sekaran, 1992). به منظور تعیین پایایی پرسشنامه خلق دانش از روش آلفای کرونباخ با نرم افزار آماری SPSS25 استفاده گردیده است. در جدول شماره یک به تشریح متغیر، ابعاد، شاخص‌ها و پایایی پرسشنامه خلق دانش پرداخته شده است.

جدول ۱. تشریح متغیر، ابعاد، شاخص‌ها و پایایی پرسشنامه خلق دانش چویی و لی (۲۰۰۲)؛ لویز نیکلاس و سوتو آکوستا (۲۰۱۰)

Table 1. Variable description, dimensions, indicators, reliability of knowledge creation questionnaire Choi & Lee (2002) ; Lopez-Nicolas & Soto-Acosta (2010)

گویه Question	آلفای کرونباخ Cronbach's alph	منبع Source	شاخص index	ابعاد dimension s	متغیر وابسته Dependent variabl
8	0.94	چویی و لی (۲۰۰۲)؛ لی و چویی (۲۰۰۳)؛ لویز نیکلاس و سوتو آکوستا (۲۰۱۰)	میزان انباشت دانش پنهان، میزان جمع‌آوری اطلاعات اجتماعی خارج سازمان، میزان جمع‌آوری اطلاعات اجتماعی داخل شرکت،	اجتماعی‌ساز ی دانش	خلق دانش
8	0.91	چویی و لی (۲۰۰۲)؛ لی و چویی (۲۰۰۳)؛ لویز نیکلاس و سوتو آکوستا (۲۰۱۰)	میزان گفتگوهای اخلاقانه، میزان تفکرات استقرایی و قیاسی، میزان استفاده از استعاره‌ها، میزان تبادل ایده‌ها	بیرونی‌سازی دانش	
7	0.89	چویی و لی (۲۰۰۲)؛ لی و چویی (۲۰۰۳)؛ لویز نیکلاس و سوتو آکوستا (۲۰۱۰)	میزان اکتساب و یکپارچگی، میزان ترکیب و پردازش، میزان انتشار	ترکیب دانش	
6	0.87	چویی و لی (۲۰۰۲)؛ لی و چویی (۲۰۰۳)؛ لویز نیکلاس و سوتو آکوستا (۲۰۱۰)	میزان تجربیات شخصی، میزان تقلید و آزمایشگری	درونی‌سازی دانش	

ابزار ارزیابی فرهنگ سازمانی نیز توسط (Cameron & Quinn, 1999) برای تشخیص فرهنگ سازمانی توسعه یافته است این ابزار بر اساس دو بعد (انعطاف‌پذیری-ثبات) و تمرکز (داخلی-تمرکز بیرونی) به سنجش چهار نوع فرهنگ سازمانی می‌پردازد: فرهنگ بومی، ادوکراسی، بازار و سلسله‌مراتبی. در مجموع ۲۴ گویه است که بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی خوب، خوب، متوسط، ضعیف و خیلی ضعیف) درجه‌بندی شده است. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه فرهنگ سازمانی

1. Choi & Lee
2. Lopez-Nicolas & Soto-Acosta

از روش آلفای کرونباخ با نرم افزار آماری 1 استفاده گردیده است. در جدول شماره ۲ به تشریح متغیر، ابعاد، شاخص‌ها و پایایی پرسشنامه فرهنگ سازمانی پرداخته شده است.

جدول ۲. ابزار ارزیابی فرهنگ سازمانی (رومن و لاکویزا، ۲۰۰۵)

Table2. organizational culture assessment tool (Roman & Velazquez, 2005)

گویه Question	آلفای کرونباخ Cronbach's alph	منبع source	شاخص Factor	ابعاد dimention	متغیر مستقل Independent variable
6	0.98	کمرن و کوین (1999)	ارتباطات صادقانه، احترام و توجه به افراد، اعتماد، روابط منسجم	فرهنگ بومی	فرهنگ سازمانی
6	0.46	کمرن و کوین (1999)	حل خلاقانه مشکلات، نوآوری، آزمون مفاهیم جدید، تفکر	فرهنگ ادوکراسی	
6	0.91	کمرن و کوین (1999)	نتیجه‌گرا، انجام کار، نیل به هدف، برتری نتایج، شفافیت	فرهنگ بازار	
6	0.91	کمرن و کوین (۱۹۹۹)	رویه، ثبات و استمرار، تجزیه و تحلیل و کنترل، نتایج قابل پیش‌بینی	فرهنگ سلسله‌مراتبی	

به منظور بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه از آمار توصیفی استفاده شده است. در جدول شماره ۳ وضعیت نمونه آماری از لحاظ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی ارائه شده است. با توجه به داده‌های آماری ۶۰/۸ درصد پاسخ‌دهندگان زن و ۳۹/۲ درصد مرد بودند. ۴۷ درصد پاسخ‌دهندگان دارای مدرک کارشناسی ارشد، ۲۷/۵ درصد دارای مدرک کارشناسی، ۵/۹ درصد دارای مدرک دکترا، ۹/۸ درصد مدرک کاردانی و ۹/۸ دیپلم بودند. ۷۴/۵ درصد پاسخ‌دهندگان در بازه سنی ۲۰ تا ۳۹ سال و ۴۰/۵ درصد بیش از ۴۰ سال بودند و ۸۶/۳ درصد مدیران دارای سابقه کار بالاتر از ۵ سال بودند.

جدول ۳. وضعیت نمونه آماری از منظر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

Table3. the status of the statistical sample from the perspective of demographic characteristics

درصد Percent	سطوح متغیر Variable levels	جمعیت شناختی Demographic	درصد Percent	سطوح متغیر Variable levels	جمعیت شناختی demographic
13.7	1-5	سابقه کار	9.8	دیپلم	سطح تحصیلات
43.1	6-10		9.8	کاردانی	
17.6	11-15		27.5	کارشناسی	
17.6	16-20	0.47	کارشناسی ارشد		
7.8	بیش از 20 سال	5.9	دکترا		
60.8	زن	جنسیت	5.9	20-29	سن
39.2	مرد		68.6	30-39	
			23.5	40-49	
			0.20	50 به بالا	

در این پژوهش روش‌های تجزیه و تحلیل و نیز آزمون‌های آماری با توجه به مقیاس داده‌ها انتخاب شد. در پژوهش حاضر برای توصیف و تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده می‌شود. در آمار توصیفی از شاخص‌های گرایش مرکزی و شاخص‌های پراکندگی مانند فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، واریانس و انحراف معیار برای بیان داده‌های جمع‌آوری شد و در بخش آمار استنباطی از آزمون‌های تحلیل رگرسیونی چند متغیره، همبستگی پیرسون، کلموگروف اسمیرنوف، کلموگروف اسمیرنوف استفاده شده است نرم‌افزارهای آماری استفاده شده در این پژوهش اسپاس اس نسخه ۲۵ و آموس می‌باشد.

یافته‌های پژوهش

در پاسخ به فرضیه‌های پژوهش ابتدا از آزمون غیر پارامتری فریدمن برای مقایسه میانگین رتبه‌های فرهنگ سازمانی و خلق دانش استفاده شد. نتایج آزمون در جدول شماره ۴ نمایش داده شده است. مقدار کای اسکوئر $16/03$ در سطح معناداری $0/05$ می‌باشد؛ بنابراین فرضیه یک پژوهش تأیید می‌شود. با توجه به جدول ۴ مشخص شد که میانگین رتبه فرهنگ سلسله‌مراتبی $5/26$ ، فرهنگ بومی $5/15$ ، فرهنگی ادهو کراسی $4/55$ و فرهنگ بازار $4/3$ می‌باشد؛ بنابراین فرهنگ سلسله‌مراتبی بالاترین رتبه را در میان سایر انواع فرهنگ سازمانی دارد.

جدول ۴. رتبه‌بندی انواع فرهنگ سازمانی در کتابخانه‌های عمومی کرمانشاه بر اساس آزمون فریدمن

Table 4. ranking organizational culture types in Kermanshah public libraries based on friedman test

رتبه	فرهنگ سازمانی	رتبه میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
rank	Organizational culture	mean rank	Std. Deviation	minimum	Maximum
1	فرهنگ بومی	5.15	0.86	1.2	4.7
2	فرهنگ ادهو کراسی	4.55	1.54	1.4	11.6
3	فرهنگ بازار	4.3	0.88	1.3	4.3
4	فرهنگ سلسله‌مراتبی	5.26	0.83	1.3	4.8

$$\chi^2 = 16/03, df=7, sig= 0/02$$

در مرحله بعد با استفاده از رگرسیون چند گانه (شیوه گام به گام) میزان تأثیر انواع فرهنگ سازمانی بر فرایند خلق دانش مورد بررسی قرار گرفت. ابتدا ضریب تعیین، ضریب تعدیل شده، سطح معنی‌داری، ضرایب همبستگی و میزان هم‌خطی بودن متغیرهای مستقل نسبت به متغیر وابسته محاسبه گردید و سپس بر اساس بهبود ضریب تعیین طی چند مرحله بهترین مدل رگرسیونی انتخاب شد. در جدول شماره ۵ میزان همبستگی پیرسون بین انواع فرهنگ سازمانی و فرایند خلق دانش ارائه شده است. با توجه به مثبت بودن مقدار ضریب همبستگی برای تمامی متغیرها می‌توان نتیجه گرفت که بین انواع فرهنگ سازمانی و خلق دانش همبستگی مثبت و مستقیم وجود دارد. مقدار معنی‌داری آزمون کم‌تر از $0/05$ بود که بر این اساس می‌توان گفت فرض صفر آزمون مبنی بر ناهمبستگی میان متغیرها در سطح معنی‌داری $0/05$ رد شد.

جدول ۵. ضریب همبستگی پیرسون بین فرهنگ سازمانی و خلق دانش

Table 5. pearson correlation coefficient between organizational culture and knowledge creation

متغیر	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 فرهنگ سازمانی										
2 فرهنگ بومی	0.51									
3 فرهنگ ادھو کراسی	0.66	0.47								
4 فرهنگ بازار	0.79	0.44	0.74							
5 فرهنگ سلسله‌مراتبی	0.86	0.79	0.84	0.85						
6 اجتماعی سازی دانش	0.65	0.51	0.77	0.66	0.78					
7 بیرونی سازی دانش انتخاب	0.64	0.47	0.75	0.62	0.73	0.91				
8 ترکیب دانش	0.71	0.51	0.72	0.73	0.83	0.88	0.83			
9 درونی سازی دانش	0.69	0.61	0.75	0.71	0.83	0.84	0.83	0.83		
10 خلق دانش	0.72	0.55	0.79	0.72	0.82	0.97	0.97	0.95	0.92	

** همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است

در جدول شماره ۶ ضریب همبستگی، ضریب تعیین، ضریب تعیین تعدیل شده، خطای معیار و دوربین واتسون ارائه شده است. به گونه‌ای که میزان همبستگی چندگانه بین مقدار مشاهده شده متغیر وابسته و مقدار پیش‌بینی شده از روی مدل رگرسیونی ۰/۸۳ و در سطح بالا بود. به بیانی دیگر، مدل رگرسیونی ۰/۷۰ داده‌ها را تبیین و توصیف کرد و مدل نهایی برازش شده دارای ضریب تبیین ۰/۷۰ بود. همچنین وجود خود همبستگی بین باقیمانده‌ها با استفاده از آماره دوربین واتسون بررسی شد. مقدار آماره دوربین واتسون که در فاصله استاندارد ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد، نشان دهنده همبستگی مثبت بین باقیمانده‌های متوالی بود و بر این اساس استقلال باقیمانده‌ها استنباط شد.

جدول ۶. خلاصه مدل همبستگی و ضریب تعیین بین چرخه حیات دانش سازمانی دالکر و مستندسازی دانش

Table 6. summary of correlation model and coefficient of determinational knowledge life cycle Dalkir and knowledge documentation

مدل Model	ضریب همبستگی R	ضریب تعیین R Square	ضریب تعیین تعدیل شده Adjusted R Square	خطای معیار Std. Error of the Estimate	دوربین واتسون Durbin-Watson
1	0.80	0.63	0.62	0.46	1.8
2	0.83	0.70	0.69	0.43	

با توجه به جدول شماره ۷ ضمن بررسی معنادار بودن مدل رگرسیونی، چندین فرض صفر آزمون شد: اینکه بین متغیر وابسته و متغیرهای مستقل در جامعه رابطه خطی وجود ندارد، تمام ضرایب رگرسیون پارشیال در جامعه برابر با صفر است و مقدار ضریب تعیین تعدیل شده برابر با صفر است. آزمون این فرضیه‌ها براساس نسبت بین مربع میانگین رگرسیون و مربع میانگین باقیمانده به دست آمد. این نسبت با مقدار F مشخص شده است که برابر با ۲۲/۸ می‌باشد. با توجه به این که سطح معناداری مشاهده شده کم‌تر از ۰/۰۵ است، ضمن تأیید مدل رگرسیونی می‌توان این فرضیه صفر را رد کرد که بین متغیر وابسته و متغیرهای مستقل در جامعه رابطه خطی وجود ندارد و حداقل یکی از ضرایب رگرسیون جامعه صفر نیست.

جدول ۷. آزمون F (تحلیل واریانس) معنادار بودن مدل رگرسیون

Table 7. analysis F (analysis of variance) significance of regression model

سطح معناداری Asymp. Sig.	F	میانگین مجموع مربعات Mean Square	درجه آزادی df	مجموع مربعات Sum of Squares	مدل Model
0.000	84.05	17.66	1	17.66	اثر رگرسیونی
		0.21	49	10.29	باقیمانده
			50	27.96	جمع کل
0.000	22.8	9.68	2	19.37	اثر رگرسیونی
		0.17	48	8.58	باقیمانده
			50	27.96	جمع کل

جدول شماره ۸ میزان ضرایب تأثیر استاندارد شده و استاندارد نشده را به همراه مقدار آزمون t، میزان معنی‌داری (آزمون صفر بودن ضریب)، فاصله اطمینان برای ضرایب و میزان هم خطی (VIF) متغیرها نشان می‌دهد.

جدول ۸. ضرایب مدل رگرسیونی برحسب مقادیر استاندارد و غیر استاندارد به همراه میزان هم خطی متغیرها

Table 8. coefficients of regression model in standard and non-standard values with linear variables

هم خطی VIF	سطح معناداری Asymp. Sig.	T	ضریب استاندارد Standardized Coefficients	ضریب غیر استاندارد Unstandardized Coefficients	مدل Model	
			Beta	خطای استاندارد Std. Error B		
	0.000	0.39		0.21	0.92	مقدار ثابت
1	0.000	0.16	0.7	0.07	0.67	فرهنگ
	0.000	0.47		0.22	0.56	مقدار ثابت
1.8	0.000	0.32	0.57	0.09	0.48	فرهنگ
1.8	0.000	0.09	0.33	0.09	0.28	فرهنگ

با توجه به ضریب تأثیر رگرسیونی استاندارد شده، مقدار بتا برای متغیر فرهنگ بازار در پیش‌بینی متغیر خلق دانش به اندازه ۰/۷۹ در سطح خطای کم‌تر از ۰/۰۵ معنی‌دار بود که با افزایش یک واحد تغییر انحراف استاندارد در متغیر فرهنگ بازار، میزان خلق دانش به مقدار ۰/۷۹ درصد انحراف استاندارد تغییر افزایش یافت. مقدار هم‌خطی موجود در مدل رگرسیونی براساس عامل تورم واریانس کم‌تر از ۵ بود. این مقدار به این معنا بود که بین متغیر فرهنگ بازار و خلق دانش هم‌خطی متوسط و قابل‌قبولی وجود داشت و این مقدار بر روی نتایج مدل رگرسیونی تأثیرگذار نبود. مقدار بتا برای متغیر فرهنگ بومی در پیش‌بینی متغیر وابسته به اندازه ۰/۲۸ در سطح خطای کم‌تر از ۰/۰۵ معنی‌دار بود و با افزایش یک واحد تغییر انحراف استاندارد در متغیر اشتراک دانش، میزان خلق دانش به مقدار ۰/۲۸٪ انحراف استاندارد تغییر افزایش یافت. مقدار هم‌خطی موجود در مدل رگرسیونی براساس عامل تورم واریانس کم‌تر از ۵ بود. این مقدار به این معنا بود که بین متغیر فرهنگ بومی و خلق دانش هم‌خطی متوسط و قابل‌قبولی وجود داشت و این مقدار بر روی نتایج مدل رگرسیونی تأثیرگذار نبود؛ بنابراین مدل رگرسیونی شامل متغیرهای فرهنگ بازار و فرهنگ بومی بر روی خلق دسازای دانش (Y) به صورت زیر برآورد شد:

$$Y = 0.28 \times \text{فرهنگ بومی} + 0.48 \times \text{بازار فرهنگ} + 0.56$$

همچنین در راستای تأیید فرض نرمال بودن باقیمانده‌ها ذخیره شده، آزمون ناپارمتری کلموگروف-اسمیرنوف ۱ نیز اجرا شد که نتیجه آن در جدول شماره ۹ نشان داده شده است. با توجه به مقدار معناداری آزمون (sig.=۰/۲) فرض صفر مبنی بر نرمال بودن مانده‌ها در سطح معناداری ۰/۰۵ مورد قبول واقع شد؛ بنابراین فرض نرمال بودن مانده‌ها برقرار بود.

جدول ۹. نتایج آزمون یک نمونه‌ای کلموگروف-اسمیرنوف

Table9. test results of a sample of Kolmogorov smirnov

سطح معناداری Asymp. Sig.	Z	بیش‌ترین اختلاف Most Extreme Differences			انحراف معیار Std. Deviation	میانگین Mean	باقیمانده استاندارد شده
		منفی Negative	مثبت Positive	مطلق Absolute			
0.2	0.94	-0.07	0.09	0.09	0.74	2.75	

تجزیه مسیر و تعیین اثرات مستقیم و غیر مستقیم

در مطالعات اجتماعی روش‌های تحلیل چند-متغیری زیادی وجود دارد که به بررسی اثرات و روابط میان متغیرهای مورد مطالعه می‌پردازند. این روش‌ها عمدتاً اثرات مستقیم یک متغیر بر متغیر دیگر را بررسی می‌کنند. در این میان تجزیه مسیر از جمله فنون چند متغیره است که افزون بر بررسی اثرات مستقیم متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته، اثرات غیر مستقیم این متغیرها را نیز مورد توجه قرار می‌دهد و روابط میان متغیرها را مطابق با واقعیت‌های موجود در تحلیل وارد می‌کند. بر این اساس در این بخش با استفاده از نرم‌افزار تجزیه مسیر، اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای فرهنگ بومی، فرهنگ ادهو کراسی، فرهنگ بازار و فرهنگ سلسله‌مراتبی به عنوان متغیرهای مستقل بر فرایند خلق دانش به عنوان متغیر وابسته محاسبه شده است. نخست ضرایب تحلیل مسیر متغیرهای مستقل تعیین شد که خلاصه آن در جدول آمده است. در جدول شماره ۱۰ اثرات غیر مستقیم

انواع مختلف فرهنگ سازمانی محاسبه شده است. بر این اساس فرهنگ بازار بیشترین اثر غیرمستقیم به میزان ۰/۷۹ و فرهنگ ادوکرآسی کمترین اثر غیرمستقیم به میزان ۰/۵۵ داشتند.

جدول ۱۰. برآورد تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرهای مستقل

Table 10. estimation of direct and indirect effects between independent variables

اثر کل Total effect	فرهنگ سلسله‌مراتبی Hierarchical culture	فرهنگ بازار Market culture	فرهنگ ادوکرآسی Adhocracy culture	فرهنگ بومی Indigenous culture	اثرات Effects
0.98	0.12	0.49	0.15	0.22	مستقیم
0.72	0.17	0.14	0.11		غیر مستقیم x1
0.55	0.07	0.07		0.08	غیر مستقیم x2
0.79	0.36		0.23	0.33	غیر مستقیم x3
0.72		0.09	0.05	0.09	غیر مستقیم x4
				0.54	باقیمانده

در جدول شماره ۱۱، ضریب بتا، میزان همبستگی، سطح معناداری، اثر کل، اثرات مستقیم و مجموع اثرات غیر مستقیم و درصد اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل محاسبه شد. با توجه به مقدار بتای (۰/۴۹) و سطح معناداری به دست آمده (sig.=۰/۰۰۰) که کم‌تر از ۰/۰۵ است، فرهنگ بازار بیشترین اثر مستقیم به میزان ۰/۴۹ بر خلق دانش داشت. با توجه به سطح معناداری به دست آمده برای فرهنگ ادوکرآسی، فرهنگ بومی و فرهنگ سلسله‌مراتبی که بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد می‌توان گفت که این فرهنگ‌ها تأثیر مستقیم بر فرایند خلق دانش در کتابخانه‌های عمومی ندارند.

جدول ۱۱. ضرایب همبستگی، میزان بتا، سطح معناداری، اثرات مستقیم و غیرمستقیم و درصد اثرات مستقیم و غیرمستقیم

Table 11. correlation coefficients, level beta, significance level, direct effects and indirect and percentage of direct effects and indirect

اثر کل (مستقیم و غیر مستقیم) Total effect (direct and indirect)	درصد مجموع اثرات غیر مستقیم Direct effect sum percent	درصد اثرات مستقیم Direct effect percent	مجموع اثر غیر مستقیم Indirect effect sum	اثر مستقیم Direct effect	Beta	معنی‌داری Asymp . Sig.	میزان همبستگی Correlation	متغیرها Variables
0.94	25.9	22.4	0.72	0.22	0.22	0.000	0.51	فرهنگ بومی
0.7	19.8	15.3	0.55	0.15	0.15	0.000	0.66	فرهنگ ادوکرآسی
1.28	28.4 ۱۰۰*	0.50	0.79	0.49	0.49	0.000	0.79	فرهنگ بازار
0.84	25.9	12.2	0.72	0.12	0.12	0.000	0.86	فرهنگ سلسله‌مراتبی

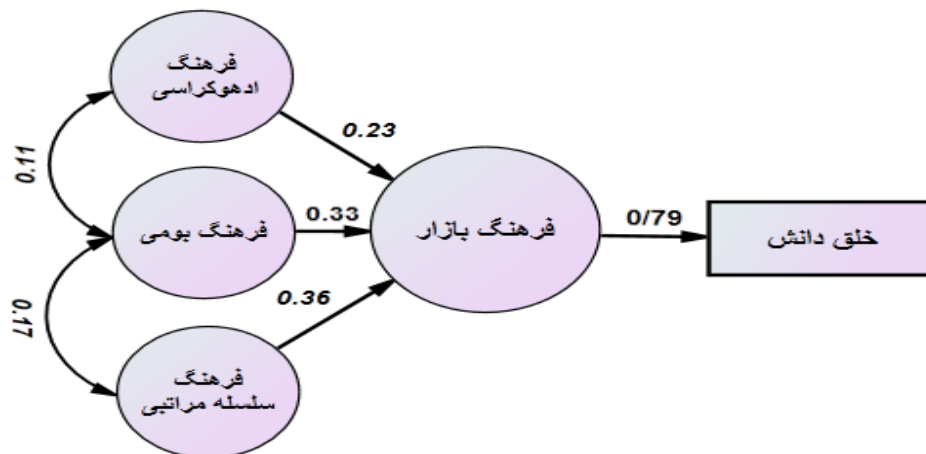
بحث و نتیجه‌گیری

سازمان‌ها به مدیریت دانش در قالب یک برنامه فنی می‌نگرند که متشکل از راهبردها، ساختارها، معیارها و فرایندهای مشخص است و به نقش فرهنگ سازمانی در اجرای مدیریت دانش واقف نیستند (Du Plessis, 2006). این در حالی است که فرهنگ سازمانی نقش مستقیم و مهمی در موفقیت و یا شکست اقدامات مدیریت دانش دارد (tseng, 2010). پژوهش حاضر با این هدف انجام شد تا کتابخانه‌های عمومی کرمانشاه نوع فرهنگ سازمانی حاکم بر خود را در ارتباط با خلق دانش شناسایی کنند، موانع فرهنگی بر سر راه آن را مشخص سازند و برنامه‌های مدیریت دانش خود را متناسب با فرهنگ سازمانی موجود تنظیم نمایند. بر اساس نتایج پژوهش بین فرهنگ سازمانی و خلق دانش در کتابخانه‌های عمومی کرمانشاه ۰/۸۳ همبستگی وجود داشت. با توجه به نتیجه به دست آمده بایستی توجه داشت که در رابطه با فرهنگ و اثرات آن بر سازمان‌ها توافق وسیعی وجود دارد، اما بسیاری عقیده دارند که فرهنگ به عنوان یک مفهوم وجود داشته و نمی‌توان آن را اندازه‌گیری کرد. از سوی دیگر، تلاش‌های مدیریت دانش اغلب در تقابل با فرهنگ سازمان است و در نتیجه اثر محدودی دارد (De Long & Fahey, 2000). در این زمینه پژوهش یانگ و ارنست نشان داد که فرهنگ بزرگترین مانع انتقال دانش است و ناتوانی در تغییر رفتار افراد بزرگترین مانع مدیریت دانش می‌باشد (Ruggles, 1998).

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل فرضیه اصلی پژوهش نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی موجود در کتابخانه‌های عمومی ۲۷/۹۶ درصد بر روی فرایند خلق دانش تأثیر گذار بود. بر این اساس می‌توان استدلال کرد که فرهنگ سازمانی بستر مور نیاز برای فرایند دانش‌آفرینی و خلق دانش جدید است و با ایجاد بافتی برای تعامل اجتماعی می‌تواند چگونگی استفاده از دانش در وضعیت‌های خاص تعیین کند. این مسأله تا حدودی تأیید کننده نتایج نظریه‌ها و پژوهش‌های قبلی در این زمینه است. (برای نمونه Zheng, 2005؛ Nonaka & Takeuchi, 1996؛ De Long & Fahey, 2000؛ Pauleen & Mason, 2002؛ Kangas, 2005؛ Ciganke, 2010؛ Kaur, 2012؛ Lwanga & Ngulube, 2019؛ نقی‌پور، ۱۳۸۷؛ زوارقی و همکاران؛ ۱۳۹۶؛ کوهی رستمی، ۱۳۹۸). این نتیجه بیانگر آن است که در کتابخانه‌های عمومی کرمانشاه فرهنگی حامی فعالیت‌های دانشی وجود دارد. بنابراین فرهنگ سازمانی موجود به عنوان شخصیت و شالوده سازمان نقش مؤثری در برقراری مدیریت دانش دارد و کتابخانه‌های عمومی کرمانشاه برای اینکه بتوانند به طور مؤثری در دانش را خلق و در سرتاسر سازمان اشاعه دهد، ابتدا باید به فرهنگ سازمانی خود را شناسایی کند و برنامه‌های مدیریت دانش را متناسب با فرهنگ سازمانی موجود اجرا کند. در اینجاست که می‌توان گفت موانع فرهنگ سازمانی یکی از چالش‌های اصلی است که مسئولین مدیریت دانش به منظور اجرای موفقیت‌آمیز برنامه‌های خلق دانش باید به طور جدی این مسأله را مورد توجه قرار دهند. از دیگر نتایج پژوهش آن بود فرهنگ بازار تأثیر مثبت و معناداری به مقدار ۰/۵۷ بر ترکیب دانش داشت. در بسط این نتیجه با نتایج تحقیق حاضر می‌توان بیان کرد که فرهنگ مؤثر برای دانش‌آفرینی در کتابخانه‌های عمومی کرمانشاه فرهنگ بازار است و همچنین جهت فرایند خلق دانش به سمت ترکیب دانش است. (Gray & Densten, 2005) نیز در همین رابطه معتقدند که فرهنگ بازار و فرایند ترکیب در تصدیق اثر کسب، کاربرد، ترکیب و انتشار دانش از طریق تبدیل دانش آشکار به آشکار با هم سازگارند که این نتیجه می‌تواند تا حدودی در راستای پژوهش‌های پیشین قرار می‌گیرد. برای مثال، (Prado-Gascó, 2017؛ Oyemomi, 2019؛ Koloniari, 2019). از نتایج دیگر پژوهش آن بود که فرهنگ بومی بر اجتماعی‌سازی دانش به مقدار ۰/۳۳ تأثیر دارد. این نتیجه نیز می‌تواند تأیید کننده نتایج پژوهش‌های پیشین در این زمینه باشد (برای نمونه، عباسی، ۱۳۸۸؛ رحیمی، ۱۳۹۱). نتایج رتبه‌بندی میانگین‌های انواع فرهنگ سازمانی نشان داد فرهنگ سلسله‌مراتبی بالاترین و فرهنگ بومی پایین‌ترین رتبه را به خود اختصاص دادند. مطابق با نظر (Cameron & Quinn, 1999) این نوع فرهنگ‌ها معمولاً در سازمان‌های دولتی دیده می‌شوند (Xie, 2009) که کتابخانه‌های عمومی نیز از آن جمله محسوب می‌شوند. مطابق با نظر (Xie, 2009) سازمان‌های مبتنی بر این نوع فرهنگ

نتیجه‌گرا و رقابتی بوده و مدیریت کارکنان بر پایه موفقیت‌پذیری و رقابت بنا نهاده شده است. نتایج بررسی وضعیت تبدیل دانش نشان داد که جهت توجه به سمت ترکیب و درونی‌سازی دانش است. در نظریه نوناکا و تاکوچی بر اهمیت دانش پنهان در فرایند دانش‌آفرینی تأکید شده و بیرونی‌سازی دانش را فرایند اصلی خلق دانش بیان می‌کنند، لذا وضعیت کتابخانه‌های عمومی کرمانشاه از این نظر با نظریه نوناکا و تاکوچی منطبق نیست.

نتایج به دست آمده از تحلیل مسیر با نتایج تحلیل رگرسیونی مشابهت داشت. با توجه به نتایج تحلیل مسیر، فرهنگ بازار بیشترین اثر مستقیم را بر فرایند خلق دانش داشت که از این نظر با نتیجه تحلیل رگرسیونی مطابقت داشت. با توجه به اینکه در تحلیل مسیر برخلاف تحلیل رگرسیونی علاوه بر تعیین اثرات مستقیم متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته اثرات غیر مستقیم را نیز مشخص می‌سازد، بنابراین چارچوب تجربی پژوهش با توجه به برآورد اثرات مستقیم و غیر مستقیم انواع فرهنگ سازمانی بر فرایند خلق دانش در کتابخانه‌های عمومی کرمانشاه ترسیم گردید. چارچوب تجربی متشکل از فرهنگ بازار با اثر مستقیم قوی و فرهنگ بومی، فرهنگی ادهوکراسی و فرهنگ سلسله‌مراتبی با اثر غیر مستقیم قوی در قالب شکل شماره ۴ نمایش داده شده است.



شکل ۳: چارچوب تجربی اثرات مستقیم و غیر مستقیم فرهنگ سازمانی بر خلق دانش در کتابخانه‌های عمومی کرمانشاه

Shape3. Experimental framework of direct and indirect effects of organizational culture on Knowledge creation in Knowledge public libraries

اگرچه رابطه فرهنگ سازمانی و خلق دانش آشکار است، برخی محدودیت‌های پژوهشی در این مطالعه وجود دارد که فرصت‌هایی را برای پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌کند. این پژوهش محدود به کتابخانه‌های عمومی است، بنابراین نتایج ممکن است در کتابخانه‌های دانشگاهی و تخصصی متفاوت باشد، لذا برای افزایش تعمیم‌پذیری نتایج باید به ارزیابی سایر کتابخانه‌ها نیز پرداخت. از سوی دیگر پژوهش حاضر ارتباط میان فرایند خلق دانش و فرهنگ سازمانی را براساس یک دسته از نگرش‌ها مورد سنجش قرار داده است، اما جوامع مختلف فرهنگ‌های متفاوتی دارند که پژوهش‌های آتی می‌تواند این پژوهش را در دیگر جوامع توسعه دهد.

تعارض منافع

هیچ گونه تعارض منافع توسط نویسندگان گزارش نشده است.

References

- Abbasi, Zohreh; Parrikh, Mehri and Fatahi, Seyed Rahmatollah (1389). Identifying the Organizational Culture Pattern Governing Central Libraries of Universities and Measuring Its Impact on Knowledge Management Implementation. *Information Science and Technology*, 25. (Persian)
- Alavi, M. kayworth, T.R. & Leidner, D.E. (2006). The role of culture in knowledge management: A case study of two global firms. *International Journal of e-Collaboration*, 2 (1): 17-40.
- Asare, Farideh, Maruti, Zarkaleh & Hosseini, Seyedeh Maryam (1392). The Relationship between Cultural Intelligence and Knowledge Management Case Study: Khuzestan Public Libraries. *Information Systems and Services*, 2 (4), 42-33. (Persian)
- Ba, L. (2004). *Knowledge management and organizational culture: a social action perspective*, (doctoral dissertation, George Washington University, 2004). Retrieved from proquest diss Wickramasinghe, N. knowledge creation, in D. G.
- Bratianu, C., & Orzea, I. (2010). Organizational knowledge creation management. *Marketing challenges for knowledge society*, 5 (3), 41-62.
- Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture: based on the competing values framework*, reading, MA: addison-wesley.
- Chin-Loy, C., & Mujtaba, B. G. (2007). The Influence of organizational culture on the success of knowledge management practices with North American companies. *International Business and Economics Research Journal*, 6 (3), 15-28.
- Choi, B, Lee, H. (2002). Knowledge management strategy and its link to knowledge creation process. *Expert Systems with Applications*, 23, 173–187.
- Choi, B. (2002). *Knowledge management enablers, processes, and organizational performance: an integrative view and empirical examination*, (doctoral dissertation, Korea advanced institute of science and technology).
- Ciganke, A. P., Mao, E., & Srite, M. (2008). Organizational culture for knowledge management systems: a study of corporate users. *International Journal of Knowledge Management (IJKM)*, 4(1), 1-16.
- Dalkir, K. *Knowledge Management in Theory and Practice*. UK: Elsevier Inc.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business Press.
- De Long, D. W., & Fahey, L. (2000). Diagnosing cultural barriers to knowledge management. *Academy of Management Perspectives*, 14(4), 113-127.
- Du Plessis, M. (2006). *The impact of organizational culture on knowledge management*. Oxford: chandos publishing.
- Fiol, C.M. & Lyles, M.A. (1985). Organizational learning. *Academy of management review*, 10 (4): 803-813.
- Gottschalk, P. (2005). *Strategic Knowledge Management Technology*, USA: idea group Inc.
- Gray, J. H., Densten, I. L. (2005). Towards an integrative model of organizational culture and knowledge management. *International Journal of Organisational Behaviour*, 9 (2), 594-603.

- Hassanzadeh, Mohammad (1386). Knowledge Management: Concepts and Infrastructure, Tehran: ketabdar. (Persian)
- Herschel, R. & Yermish, I. (2009). *Knowledge management in business intelligence*, in W. R. King (Ed.), *Knowledge management and organizational learning*, New York: Springer.
- Holsapple, W. C. (2004). *Complete knowledge management reference*. Translated by Seyyed Jalal Mousavi, Abu Ghrael Malik Much, Seyyed Ahmad Hosseini Mons. Tehran: noavar.
- Intezari, A., Taskin, N., & Pauleen, D. J. (2017). Looking beyond knowledge sharing: an integrative approach to knowledge management culture. *Journal of Knowledge Management*, 21(2), 492-515.
- Janhonen, M. & Johanson, J. (2011). Role of knowledge conversion and social networks in team performance. *International Journal of Information Management*, 31, 217-225.
- Kangas, L. M. (2005). *An assessment of the relationship between organizational culture and continuous knowledge management initiatives*. Capella University.
- Karppinen, M. (2006). *Cultural patterns of knowledge creation: Finns and Japanese as engineers and poets*, (doctoral dissertation, Helsinki School of Economics, 2006).
- Kaur, V., Kahlon, R., & Randhawa, S. (2012). Conceptual framework of relationship between Knowledge management and Organizational culture. *Gyan Jyoti E-Journal*, 1(2).
- Kohi Rostami, Mansour; Haji Zeinolabedini, Mohsen and Negar Mori, Bakhtiar (1398). The impact of social capital mediated by organizational culture on the feasibility of knowledge management deployment in Khuzestan public libraries. *Library and Information Science Studies* (under print). (Persian)
- Koloniari, M., Vraimaki, E., & Fassoulis, K. (2019). Factors affecting knowledge creation in academic libraries. *Journal of Librarianship and Information Science*, 51(1), 20-33.
- Lee, H. & Choi, B. (2003). Knowledge management enablers, processes, and organizational performance: an integrative view and empirical examination. *Journal of Management Information Systems*, 20 (1), 179-228.
- Leonard, D., & Sensiper, S. (1998). The role of tacit knowledge in group innovation. *California management review*, 40(3), 112-132
- Lopez-Nicolas, C., & Soto-Acosta, P. (2010). Analyzing ICT adoption and use effects on knowledge creation: an empirical investigation in SMEs. *International Journal of Information Management*, 30, 521-528.
- Lwanga, N. E., & Ngulube, P. (2019). Nexus between reward culture and knowledge creation in selected academic libraries in Uganda. *South African Journal of Information Management*, 21(1), 1-8.
- Mohammad Fateh, Asghar ; Sobhani, Mohammad Sadegh and Mohammadi, Dariush (1387). Knowledge management, a holistic approach. Tehran: payam poya. (Persian)
- Naghypour, Majid; Fereydoon, Azadeh; Dargahi, Hossein; Ghazi Mirsaeed, Seyed Javad; A Survey of Organizational Culture and Organizational Structure in relation to the Application of Knowledge Management in Central Libraries of Medical Sciences Universities. *Payavard salamat*, 2 (3), 49-42. (Persian)
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1996). The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation. *Long range planning*, 4(29), 592.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: how Japanese companies create the dynamics of innovation*. UK: Oxford University Press.

- Nonaka, I, Toyama, R., & Hirata, T. (2008). *Managing flow: a process theory of the knowledge-based firm*. USA: Palgrave Macmillan.
- Nonaka, I, Umemoto, K., & Senoo, D. (1996). From information processing to knowledge creation: a paradigm shift in business management. *Technology in Society*, 18 (2), 203-218.
- Oyemomi, O., Liu, S., Neaga, I., Chen, H., & Nakpodia, F. (2019). How cultural impact on knowledge sharing contributes to organizational performance: Using the fsQCA approach. *Journal of Business Research*, 94, 313-319.
- Parsons, T. & Shils, E. A. (Eds). (1951). *Toward a general theory of action: theoretical foundations for the social sciences*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Pauleen, D., & Mason, D. (2002). New Zealand knowledge management survey: barriers and drivers of KM uptake.
- Pentland, B. T. (1995). Information systems and organizational learning: the social epistemology of organizational knowledge systems. *Accounting, Management and Information Technologies*, 5(1), 1-21.
- Prado-Gascó, V., Pardo, I. Q., & Pérez-Campos, C. (2017). Knowledge management and organizational culture in a software development enterprise. *Journal of Small Business Strategy*, 27(1), 37-50.
- Prusak, L. (2001). Where did knowledge management come from? *IBM systems journal*, 40(4), 1002-1007.
- Quinn, R.E. (1988). *Beyond rational management: mastering paradoxes and competing demands of high performance*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Quinn, R. E., & Rohrbaugh, J. (1983). A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis. *Management science*, 29(3), 363-377.
- Rahimi Farajollah Zaranjad, Mansour and Bakhshi Zadeh, Alireza (1391). Assessing the Impact of Organizational Culture on the Knowledge Creation Process: An Experimental Research Based on the Parsons Framework. *Journal of Executive Management*, 4 (8), 13-40. (Persian)
- Rocher, G. (1975) *Talcott parsons and American sociology*, New York: Barnes & Noble.
- Roman-Velazquez, J. (2005). *An empiric study of organizational culture types and their relationship with the success of a knowledge management system and the flow of knowledge in the U.S. government and nonprofit sectors*, in Stankosky, M. (Ed.), *creating the discipline of knowledge management: the latest in university research*. New York: Elsevier Inc.
- Ruggles, R. (1998). The state of the notion: knowledge management in practice. *California management review*, 40(3), 80-89.
- Schein, E. H. (1985). *Career anchors*. San Diego: University Associates.
- Sekaran, U. (1992). *Research methods for business: a skill-building approach*. USA: Wiley.
- Tong, C., Tak, W. I. W., & Wong, A. (2015). The impact of knowledge sharing on the relationship between organizational culture and job satisfaction: The perception of information communication and technology (ICT) practitioners in Hong Kong. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(1), 19.
- Tseng, S. (2010). The correlation between organizational culture and knowledge conversion on corporate performance. *Journal of Knowledge Management*, 14 (2), 269-284.
- Waltz, E. (2003) *Knowledge management in the Intelligence enterprise*, London: Artech House, Inc.

- Wickramasinghe, N. (2006). Knowledge Creation. In D. G. Schwartz (Ed.), *Encyclopedia of Knowledge Management* (Pp. 326-335). Hershey, Pa: Idea Group, Inc.
- Xie, Y. (2009) *an empirical analysis of the antecedents of knowledge management strategies*, (doctoral dissertation, Nova Southeastern University, 2009). Retrieved from Proquest Dissertationdatabase. (UMI No. 3379108).
- Zawaraqi, Rasul and Abbaszadeh, Ruqiyya (1396). Investigating the Cultural Barriers of Knowledge Management Deployment in University Libraries: A Case Study of Tabriz Libraries and Tabriz University of Medical Sciences. *Academic Librarianship and Information Research*, 3 (51), 135-111. (Persian)
- Zheng, w. (2005). *The impact of organizational culture, structure, strategy on knowledge management effectiveness and organizational effectiveness*. PhD, university of Minnesota.

COPYRIGHTS

© 2022, 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/>)

