

بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش در کتابخانه های عمومی شهرستان مهریز: مطالعه موردی بخش آرشیو

ابراهیم امامی قره تپه^۱، عصمت فلاحتی^۲، زهرا آسمانی^۳

^۱ کارشناس ارشد، گروه علم اطلاعات و دانش شناسی، دانشگاه شیراز

^۲ کارشناس ارشد، گروه مطالعات آرشیو، دانشگاه یزد

^۳ کارشناس ارشد، گروه علم سنجی، دانشگاه یزد

نام و نشانی ایمیل نویسنده مسئول:

ابراهیم امامی قره تپه

ebiemami@gmail.com

چکیده

با بررسی تحلیل دانش و اهمیت ویژگی های آن در حیطه عملکرد سازمان ها می توان دریافت که برخورداری از دانش و اطلاعات روزآمد برای ادامه حیات سازمان ها به یک ضرورت انکار ناپذیر تبدیل شده است. با توجه به اهمیت مسئله، پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش در کتابخانه های عمومی شهرستان مهریز: مطالعه موردی بخش آرشیو می پردازد تا نقاط ضعف و قوت آن شناسایی شده و گام هایی در جهت بهبود آن برداشته شود.

مطالعه حاضر به روش توصیفی- تحلیلی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کتابداران کتابخانه های عمومی شهرستان مهریز می باشد. با توجه به محدود بودن جامعه آماری نمونه گیری انجام نشده و همه جامعه آماری مورد مطالعه قرار می گیرد. ابزار پژوهش، پرسشنامه استاندارد است که از لحاظ روایی و پایایی مورد تایید اساتید و متخصصان موضوعی می باشد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار اس.پی.اس.اس نسخه ۲۰ و از رگرسیون و ضریب همبستگی پیرسون استفاده می شود. یافته های تحقیق نشان داد که بین مولفه های فرهنگ سازمانی (ساختار، مسئولیت، تعامل بین گروهی، استاندارد، قدردانی، تعهد و حمایت) و مدیریت دانش در کتابخانه های عمومی شهرستان مهریز رابطه معناداری وجود دارد. همچنین یافته های بدست آمده در تحقیق حاضر نشان داد طبق آمار توصیفی، کتابخانه های عمومی شهرستان مهریز از فرهنگ سازمانی دارای ارزش های متوسط به بالا برخوردار هستند، نیز اکثر پاسخ دهندگان وضعیت مدیریت دانش را متوسط به بالا ارزیابی کردند که یافته های تحقیق بیان می دارد که وضعیت فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش از نظر کارکنان در سطح متوسط به بالا قرار دارد.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش، کتابخانه های عمومی، شهرستان مهریز.

مقدمه

از آنجا که محیط فرهنگی سازمان عمیق ترین، پرمایه ترین و بیشترین تأثیر را بر رفتار اجتماعی اکثریت اعضای یک سازمان می گذارد، و دانش نیز یک پدیده اجتماعی است، رشد دانش خودبه خود اتفاق نمی افتد بلکه مستلزم وجود بسترهای مناسب است (محرم زاده و همکاران، ۱۳۸۷). با بررسی تحلیل دانش و اهمیت ویژگی های آن در حیطه عملکرد سازمان ها می توان دریافت که برخورداری از دانش و اطلاعات روزآمد برای ادامه حیات سازمان ها به یک ضرورت انکار ناپذیر تبدیل شده است.

به خصوص اگر روند تغییر و تحولات در جامعه معاصر به دقت مورد ارزیابی واقع شود، این نتیجه مهم حاصل می شود که جامعه فرا صنعتی امروز جامعه اطلاعاتی است که در آن به تدریج فناوری های نیرو افزا جای خود را به فناوری های دانش افزا می دهند (طیپی و همکاران، ۱۳۸۸).

مدیریت سازمان ها باید با تکیه بر دانش برتر امکان اتخاذ تصمیمات معقول تر در موضوعات مهم و بهبود عملکردهای مبتنی بر دانش را پیدا کنند. از این رو مدیریت دانش مهمتر از خود دانش محسوب می شود که در سازمان ها به دنبال آن است تا چگونگی تبدیل اطلاعات و دانسته های فردی سازمانی را به دانش و مهارت های فردی و گروهی، تبیین و روشن نماید. بنابراین در عصر حاضر اجرای مدیریت دانش ضروری بوده و موسسه ها و دانشگاه ها باید با برنامه ریزی برای اجرای آن اقدام کنند (چاندرا^۱، ۲۰۰۸).

عوامل مؤثر بر مدیریت دانش در سازمان ها

عوامل فردی، عواملی هستند که ناشی از دانش و تجربه، ویژگی های شخصیتی و ارتباطات میان فردی کارکنان است. به عنوان مثال، افرادی که دارای دانش مرتبط بیشتری می باشند به احتمال، در یادگیری، تلفیق و استفاده از دانش به اشتراک گذاشته شده توانا تر خواهند بود. کسب دانش و وجهه اجتماعی و اعتماد از عوامل مؤثر بر همکاری درون سازمانی، همچنین کارآمدی اشتراک دانش و اطلاعات در سازمان ها در بسیاری از تحقیقات مورد توجه قرار گرفته است (ژانگ^۲ و همکاران، ۲۰۰۴).

از سوی دیگر، عوامل سازمانی مواردی را در بر می گیرد که تحت تأثیر امکانات سازمانی و فرهنگ حاکم بر سازمان می باشد. ایجاد اعتماد سازمانی و تقویت روحیه اعتماد در میان کارمندان نقش مؤثری بر مدیریت و اشتراک دانش در سازمان دارد. محیط مبتنی بر تشریک مساعی و همکاری نیز تأثیر بسیاری بر فرایند اشتراک دانش دارد. در چنین محیطی اعتماد رشد می کند و افراد متوجه خواهند شد که با مدیریت و اشتراک دانش نه تنها ضرری به آنها نمی رسد، بلکه منافع بسیاری نیز برای آنها به ارمغان خواهد داشت (یو^۳ و همکاران، ۲۰۰۴).

افزون بر این، ایجاد راهبردهای مناسب برای اشتراک دانش، مانند وجود پاداش و مشوق، در فرایند مدیریت دانش تأثیر گذار است. در این رابطه، بسیاری از محققان (علوی و لیدنر، ۲۰۰۱) بر اهمیت انواع نظام های پاداش برای ایجاد انگیزه در کارکنان برای به اشتراک گذاری دانش تأکید می کنند. در اختیار داشتن زمان و وقت کافی برای شرکت در فعالیتهای اشتراک دانش نیز عامل بسیار مهمی شناخته شده است.

مبانی نظری

اشتراک دانش

از جمله مسائلی که در راستای پیاده سازی مدیریت دانش در سازمان ها وجود دارد مسئله اشتراک دانش درون سازمان و بین سازمان های متفاوت است (جابری و همکاران، ۱۳۹۲). اشتراک دانش، رفتار انتقال دانش به همکاران در فرایند ارتباطات درون یا برون سازمانی است و منظور از دانش، آن دانشی است که فرد آن را در سازمان کسب کرده است (جی^۴ و همکاران، ۲۰۰۹).

تسهیم دانش مجموعه ای از رفتارهاست که مستلزم مبادله اطلاعات با یکدیگر است. وقتی بیان می شود فردی دانش خود را تسهیم می کند، به این معنی است که آن فرد، شخص دیگری را با استفاده از دانش، بینش و افکار خود در جهت تقویت موقعیت شخص مزبور راهنمایی می کند. همچنین فردی که دانش خود را به اشتراک می گذارد، ایده آل این است که از هدف دانش تسهیم شده و کاربرد آن و همچنین از نیازها و شکاف های اطلاعاتی فرد گیرنده دانش آگاهی داشته باشد (سرلک و اسلامی، ۱۳۹۰).

¹ Chandara

² Zhang

³ Yu

⁴ Ji

فرهنگ سازمانی

مفهوم فرهنگ سازمان

فرهنگ سازمانی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است. فرهنگ از دیرباز برای شرح کیفیت زندگی جامعه انسانی به کار برده می شود. ولی درباره فرهنگ سازمانی آنچه مربوط به کار و رفتار مردمان در سازمان است کمتر سخن گفته شده است.

از ترکیب دو واژه فرهنگ و سازمان اندیشه ای تازه پدید آمده است که هیچ یک از آن دو واژه این اندیشه را در بر ندارد. سازمان یک استعاره برای نظم و تربیت است درحالی که عناصر فرهنگ نه منظم هستند و نه با نظم. فرهنگ کمک می کند تا درباره چیزی جدای از مسائل فنی در سازمان سخن گفته شود و باعث می شود نوعی از روان همراه با نوعی رمز و راز پدید آید. بنابراین می توان گفت فرهنگ در یک سازمان مانند شخصیت در یک انسان است.

فرهنگ سازمانی پدیده ای است که در سازمان است و همه اعضا اتفاق نظر دارند که یک دست ناپیدا افراد را در جهت نوعی رفتار نامرئی هدایت می کند. شناخت و درک چیزی که فرهنگ سازمان را می سازد، شیوه ایجاد و دوام آن به ما کمک می کند تا بهتر بتوانیم رفتار افراد در سازمان را توجیه کنیم (عطافر، ۱۳۷۵).

با توجه به تعریف عنوان شده به این نتیجه می رسیم که تقریباً تمامی پژوهشگران از فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه ای از ارزشها، باورها، عقاید، فرضیات و هنجارهای مشترک حاکم بر سازمان یاد می کنند. در واقع فرهنگ سازمانی همان چیزی است که به عنوان یک پدیده درست به اعضای تازه وارد آموزش داده می شود و آن بیانگر بخش نانوشته و محسوس سازمان است.

پیشینه پژوهش

کوچکی سیاه خاله سر و همکاران (۱۳۹۱) در مقاله خود با عنوان بررسی فرهنگ سازمانی با امکان پذیری استقرار مدیریت دانش در شرکت انتقال گاز ایران به بررسی فرهنگ سازمانی و رابطه آن با مدیریت دانش پرداختند. نتایج نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و امکان پذیری استقرار مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین بین همه انواع فرهنگ سازمانی (فرهنگ گروهی، فرهنگ ویژه سالاری، فرهنگ بازاری، فرهنگ سلسله مراتبی) با امکان پذیری استقرار مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که در شرکت انتقال گاز ایران از میان انواع فرهنگ سازمانی، تنها فرهنگ ویژه سالاری می تواند به عنوان یک فرهنگ پیش بین و اثرگذار بر مدیریت دانش تلقی شود.

کشاورزی و رضانی (۱۳۸۹) در مقاله خود با عنوان بررسی رابطه بین فرایند مدیریت دانش و شاخص های فرهنگ سازمانی از دیدگاه رایبیز به بررسی رابطه بین فرهنگ و مدیریت دانش در سازمان مرکزی شهرداری مشهد پرداختند. نتایج نشان داد که رابطه معناداری میان خلاقیت فردی و حمایت مدیریت و هویت سازمانی و سازش با پدیده تعارض و سبک رهبری و سیستم پاداش و کنترل با تسهیم دانش وجود دارد.

شریف نیا (۱۳۸۸) در مقاله خود با عنوان بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی براساس مدل گلوب و مدیریت دانش در سازمان بنادر و دریانوردی به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش پرداخت. نتایج نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان بنادر و دریانوردی رابطه معنی دار و مثبتی وجود دارد، یعنی هرچه قدر در زمینه فرهنگ سازمانی و متغیرهای آن تلاش به عمل بیاید، تاثیر مثبتی بر مدیریت دانش حاصل می شود.

گریستون و بیک^۵ (۲۰۱۰) در مقاله خود با عنوان رابطه بین فرهنگ سازمانی واحد پرستاران و کیفیت خدمات به بررسی فرهنگ سازمانی پرستاران و کیفیت خدمات رسانی به بیماران روانی پرداختند. نتایج نشان داد ارتباط مهمی بین فرهنگ سازمانی و کیفیت خدمات ارائه شده وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد فرهنگ قبیله ای، بهترین فرهنگ در راستای ارائه خدمات باکیفیت بوده است.

شپستون و کوریه^۶ (۲۰۰۸) در مقاله خود با عنوان تبدیل کتابخانه های دانشگاهی: ایجاد فرهنگ سازمانی و موفقیت کارکنان به بررسی تمایل کارکنان برای تغییر فرهنگ قبیله ای و سلسله مراتبی به یک فضای خلاق تر، خطرپذیرتر و نوآور پرداختند. نتایج نشان داد کارکنان بخش-

^۵ Beak & Garreston

^۶ Shepstone & Currie

های مختلف برای رسیدن به فرهنگ مطلوب در سازمان رضایت دارند. همچنین نتایج نشان داد بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیات تحقیق

۱. بین ساختار و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.
۲. بین تعامل بین گروهی و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.
۳. بین مسئولیت و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.
۴. بین استاندارد و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.
۵. بین قدردانی و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.
۶. بین حمایت و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.
۷. بین تعهد و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.

روش پژوهش و ابزار گردآوری اطلاعات

روش تحقیق به کار رفته در این پژوهش، روش پیمایشی است که در نیمه اول سال ۱۳۹۵ انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کتابداران کتابخانه های عمومی شهرستان مهریز (بخش آرشیو) می باشند که تعداد آن ها به ۳۰ نفر می رسد. در این پژوهش به علت محدود بودن جامعه ی پژوهش نمونه گیری انجام نشده و تمام کتابداران کتابخانه های عمومی مورد مطالعه قرار گرفتند.

ابزار گردآوری اطلاعات

الف) پرسشنامه فرهنگ سازمانی:

پرسشنامه فرهنگ سازمانی استفاده شده در این پژوهش در سال ۱۹۹۷ توسط ادگار شاین طراحی گردیده است. که شامل ۲۸ سوال می باشد و ۷ بعد را مورد بررسی قرار داده است. در این پرسشنامه برای پاسخگویی از مقیاس پنج گزینه ای لیکرت استفاده شده است و عبارتند از: بندرت، کمی، متوسط، نسبتاً زیاد، زیاد.

ب) پرسشنامه مدیریت دانش:

پرسشنامه مدیریت دانش استفاده شده در این پژوهش به دلیل در دسترس نبودن منابع کافی از پرسشنامه محقق ساخته که قبلاً توسط پژوهان (۱۳۸۷) در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز ارائه شده است، استفاده گردیده است. این پرسشنامه شامل ۴۰ سوال می باشد و ۸ بعد را مورد بررسی قرار می دهد. برای روش پاسخگویی از مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت استفاده شده است که عبارتند از: بسیار کم، کم، متوسط، زیاد، بسیار زیاد.

پایایی و روایی ابزار

در این پژوهش برای بدست آوردن پایایی پرسشنامه های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش از روش و ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار SPSS^۷ محاسبه گردید که به ترتیب برای پرسشنامه فرهنگ سازمانی ۰/۷۹ و برای پرسشنامه مدیریت دانش ۰/۹۶ به دست آمد که بیانگر ثبات و همسانی درونی پرسشنامه می باشد. برای بدست آوردن روایی آزمون در این پژوهش با بهره گیری از نظرات و راهنمایی های اساتید، سؤالات و آزمون مورد بررسی قرار گرفت و ابهامات آن برطرف گردید که این بیانگر روایی محتوایی^۸ قابل قبول آزمون می باشد.

^۷. Statistical package for Social Science (spss)

تحلیل داده ها و ارائه یافته های پژوهش

آمار توصیفی

جدول ۱. وضعیت موجود

وضعیت	فراوانی	درصد
فرهنگ سازمانی	متوسط	۶۶.۷
	قوی	۲۳.۳
	ضعیف	۱۰
	کل	۱۰۰
مدیریت دانش	متوسط	۵۶.۷
	قوی	۱۶.۶
	ضعیف	۲۶.۷
	کل	۱۰۰

بنابراین چنانکه از جدول بر می آید ۶۶.۷ درصد آزمودنی ها میزان فرهنگ سازمانی را متوسط دانسته اند و ۱۰ درصد از آنها فرهنگ سازمانی را ضعیف ارزیابی نموده اند. بنابراین می توان نتیجه گرفت که اکثر آزمودنی ها معتقدند فرهنگ سازمانی در سطح متوسط به بالا قرار دارد. همچنین ۵۶.۷ درصد آزمودنی ها میزان تسهیم دانش را در کتابخانه های عمومی متوسط دانسته اند و ۲۶.۷ درصد ضعیف و تنها ۱۶.۶ درصد از آنها تسهیم دانش را قوی ارزیابی نموده اند. پس بطور کلی اکثر آزمودنی ها معتقدند میزان تسهیم دانش در کتابخانه های عمومی در سطح متوسط به بالا قرار دارد.

فرضیه ۱: بین ساختار و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۲. ضریب همبستگی بین ساختار و مدیریت دانش

Correlations

	ساختار	مدیریت دانش
ساختار	Pearson Correlation	.702
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	30
مدیریت دانش	Pearson Correlation	.702
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	30

نتیجه آزمون فرضیه اصلی این پژوهش حاکی از آن است که بین ساختار و مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. اگر $(p < 0/05)$ باشد فرضیه صفر رد می شود یعنی بین دو مولفه رابطه ای وجود دارد. طبق نتایج یافته ها بررسی و مطالعه رابطه بین ساختار و مدیریت دانش و آزمون فرضیه اصلی تحقیق نشان داد که رابطه معناداری با شدت $(p=0.00, r=0.702)$ وجود دارد.

فرضیه ۲: بین تعامل بین گروهی و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۳. ضریب همبستگی بین تعامل بین گروهی و مدیریت دانش

Correlations		
	مدیریت دانش	تعامل بین گروهی
Pearson Correlation	1	.807
Sig. (2-tailed)		.009
N	30	30
Pearson Correlation	.807	1
Sig. (2-tailed)	.009	
N	30	30

نتیجه آزمون فرضیه اصلی این پژوهش حاکی از آن است که بین تعامل بین گروهی و مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. اگر $(p < 0/05)$ باشد فرضیه صفر رد می شود یعنی بین دو مولفه رابطه ای وجود دارد. طبق نتایج یافته ها بررسی و مطالعه رابطه بین شاخص های فرهنگ سازمانی و آزمون فرضیه اصلی تحقیق نشان داد که رابطه معناداری با شدت $(p=0.00, r=0.807)$ وجود دارد.

فرضیه ۳: بین مسئولیت و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۴. ضریب همبستگی بین مسئولیت و مدیریت دانش

Correlations		
	مدیریت دانش	مسئولیت
Pearson Correlation	1	.765
Sig. (2-tailed)		.001
N	30	30
Pearson Correlation	.765	1
Sig. (2-tailed)	.001	
N	30	30

نتیجه آزمون فرضیه اصلی این پژوهش حاکی از آن است که بین مسئولیت و مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. اگر $(p < 0/05)$ باشد فرضیه صفر رد می شود یعنی بین دو مولفه رابطه ای وجود دارد. طبق نتایج یافته ها بررسی و مطالعه رابطه بین شاخص های مسئولیت و آزمون فرضیه اصلی تحقیق نشان داد که رابطه معناداری با شدت $(p=0.00, r=0.765)$ وجود دارد.

فرضیه ۴: بین استاندارد و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۵. ضریب همبستگی بین استاندارد و مدیریت دانش

Correlations		
	مدیریت دانش	استاندارد
Pearson Correlation	1	.816
Sig. (2-tailed)		.002
N	30	30
Pearson Correlation	.816	1
Sig. (2-tailed)	.002	
N	30	30

نتیجه آزمون فرضیه اصلی این پژوهش حاکی از آن است که بین استاندارد و مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. اگر $(p<0/05)$ باشد فرضیه صفر رد می شود یعنی بین دو مولفه رابطه ای وجود دارد. طبق نتایج یافته ها بررسی و مطالعه رابطه بین شاخص های استاندارد و آزمون فرضیه اصلی تحقیق نشان داد که رابطه معناداری با شدت $(p=0.00, r=0.816)$ وجود دارد.

فرضیه ۵: بین قدردانی و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۶. ضریب همبستگی بین قدردانی و مدیریت دانش

Correlations		
	مدیریت دانش	قدردانی
Pearson Correlation	1	.795
Sig. (2-tailed)		.003
N	30	30
Pearson Correlation	.795	1
Sig. (2-tailed)	.003	
N	30	30

نتیجه آزمون فرضیه اصلی این پژوهش حاکی از آن است که بین قدردانی و مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. اگر $(p<0/05)$ باشد فرضیه صفر رد می شود یعنی بین دو مولفه رابطه ای وجود دارد. طبق نتایج یافته ها بررسی و مطالعه رابطه بین شاخص های قدردانی و آزمون فرضیه اصلی تحقیق نشان داد که رابطه معناداری با شدت $(p=0.00, r=0.795)$ وجود دارد.

فرضیه ۶: بین حمایت و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۷. ضریب همبستگی بین حمایت و مدیریت دانش

Correlations		
	مدیریت دانش	حمایت
Pearson Correlation	1	.780
Sig. (2-tailed)		.005
N	30	30
Pearson Correlation	.780	1
Sig. (2-tailed)	.005	
N	30	30

نتیجه آزمون فرضیه اصلی این پژوهش حاکی از آن است که بین حمایت و مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. اگر $(p<0/05)$ باشد فرضیه صفر رد می شود یعنی بین دو مولفه رابطه ای وجود دارد. طبق نتایج یافته ها بررسی و مطالعه رابطه بین شاخص های حمایت و آزمون فرضیه اصلی تحقیق نشان داد که رابطه معناداری با شدت $(p=0.00, r=0.780)$ وجود دارد.

فرضیه ۷: بین تعهد و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۸. ضریب همبستگی بین تعهد و مدیریت دانش

Correlations		
	مدیریت دانش	تعهد
Pearson Correlation	1	.855
Sig. (2-tailed)		.000
N	30	30
Pearson Correlation	.855	1
Sig. (2-tailed)	.000	
N	30	30

نتیجه آزمون فرضیه اصلی این پژوهش حاکی از آن است که بین حمایت و مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. اگر $(p<0/05)$ باشد فرضیه صفر رد می شود یعنی بین دو مولفه رابطه ای وجود دارد. طبق نتایج یافته ها بررسی و مطالعه رابطه بین شاخص های حمایت و آزمون فرضیه اصلی تحقیق نشان داد که رابطه معناداری با شدت $(p=0.00, r=0.855)$ وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

یافته های بدست آمده در تحقیق حاضر نشان داد طبق آمار توصیفی کتابخانه های عمومی شهرستان مهریز از فرهنگ سازمانی دارای ارزش های متوسط به بالا برخوردار است، همچنین، اکثر پاسخ دهندگان وضعیت مدیریت دانش را متوسط به بالا ارزیابی کردند که یافته های تحقیق بیان می دارد که وضعیت فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش از نظر کارکنان در سطح متوسط به بالا قرار دارد. نتایج این پژوهش در خصوص رابطه معنادار بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش بوسیله آماره ها با نتایج پژوهش های عبدالحق و همکار (۲۰۱۲) و رحمتی اصل و همکاران (۲۰۱۲) و پاستور (۲۰۱۱) و اسلام و همکاران (۲۰۱۱) و بیک زاده و همکار (۱۳۹۰) و امین بیدختی و همکاران (۱۳۹۰) و کشاورزی و همکار (۱۳۸۹) و علیزاده و همکاران (۱۳۸۹) و سیدجوادین و همکاران (۱۳۸۹) و نیک پور و همکار (۱۳۸۹) و حقیقت منفرد و همکار (۱۳۸۹) و حسین قلی زاده و همکار (۱۳۸۹) و یوسفی و همکاران (۱۳۸۹) و واعظی و همکار (۱۳۸۸) و طبیبی و همکاران (۱۳۸۸) و رهنورد و همکار (۱۳۸۸) و گودرزی و همکاران (۱۳۸۷) و محرم زاده و همکاران (۱۳۸۷) و کرمی (۱۳۸۴) و ... مطابقت دارد.

منابع و مراجع

- [۱] امین مظفری، ف و همکاران. بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و سبک های رهبری دانشگاهها. پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۴۷، صص ۱۳۴-۱۵۸، ۱۳۸۷.
- [۲] حسین قلی زاده، ر. عوامل کلیدی موثر بر اشتراک دانش: مطالعه موردی دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه فردوسی. مجله انجمن آموزش عالی ایران، دوره اول، شماره سوم، صص ۶۱-۷۸، ۱۳۸۹.
- [۳] سرلک، م و اسلامی، ط. تسهیم دانش در دانشگاه صنعتی شریف: رویکرد سرمایه اجتماعی. مدیریت دولتی، دوره سوم، شماره هشتم، صص ۱-۱۸، ۱۳۹۰.
- [۴] طبیبی، ج و همکاران. رابطه فرهنگ سازمانی با مدیریت دانایی در مراکز آموزشی درمانی استان زنجان. مجله دانشگاه علوم پزشکی زنجان، دوره هفدهم، شماره شصت و نهم، صص ۸۴-۹۱، ۱۳۸۸.
- [۵] عطافر، ع. فرهنگ سازمانی و نحوه ایجاد تحول در آن. سمینار فرهنگ کار اصفهان، اصفهان، ایران. ۲.
- [۶] کشاورزی، علی حسین؛ رضانی، یوسف (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین فرایند مدیریت دانش و شاخص های فرهنگ سازمانی از دیدگاه رابینز. مجله چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۲: صص ۲۵-۴۶، ۱۳۷۵.
- [۷] کرمی، م. بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با استقرار مدیریت دانایی در گروه خودرو سازی بهمن. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، ۱۳۸۴.
- [۸] کوچکی س و همکاران. بررسی فرهنگ سازمانی (مدل کوبین) با امکان پذیری استقرار مدیریت دانش در شرکت انتقال گاز ایران. مشاوره شغلی و سازمانی، شماره ۱۲، ۱۳۸۹.
- [۹] محرم زاده، م، سید عامری، م و اسدی، ف. بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانایی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی. مجله المپیک، دوره چهل و هشتم، شماره چهارم، صص ۱۹-۲۷، ۱۳۸۷.
- [10] Alavi, M., Leidner, D.E. Review: Knowledge management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. MIS Quarterly, 25(3): 107-32, 2001. Retrieved April 06, 2006, from
- [11] Balthazard, A.P., Cooke, R.A. Organizational Culture and Knowledge Management Success, Assessing the Behavior- Performance Continuum". International Conference on System Sciences. Hawaii, 2004.
- [12] Beak, AV; Garreston, D. The Relationship between organizational culture of nursing staff and quality of care for residents with demanded. International Journal of nursing study, 47: 1274-1282, 2010.
- [13] Chandra, S. A. Knowledge Management for Administrative Knowledge and Decision Sciences. College of Business and Technology. Stripes; Hall 435 Western Illinois University, 2008.
- [14] Ji, L.M., Hung, J., Chen, S.W., Jou C. Fostering the determinants of knowledge sharing, virtual communities. Computers in Human Behavior, 25(4): 929-939, 2009.
- [15] King, Marie Jennifer. Employee Participation in Organizationally-Maintained Knowledge Sharing Activities. Master's Thesis. University Of Toronto, 2001. Retrieved September 03, 2006, from