



Investigating the Mediating Role of Organizational Trust in the Relationship Between Organizational Culture and Knowledge Management (Case Study: Shahid Chamran University of Ahvaz and Jundishapur University of Medical Sciences)

Shahnaz Khademizadeh

***Corresponding author:** Associate Professor, Department of Information Science and Knowledge, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. E-mail: s.khademi@scu.ac.ir

Zeinab Mohammadi

Ph.D. Candidate Department of Information Science and Knowledge, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. E-mail: z-mohammadi@stu.scu.ac.ir

Abstract

Purpose: The aim of this study was to investigate the mediating role of organizational trust in the relationship between organizational culture and knowledge management in university libraries in Ahvaz (Shahid Chamran University of Ahvaz and Jondishapur University of Medical Sciences).

Methodology: The present study is a correlational application that has studied all librarians of Shahid Chamran University Libraries of Ahvaz and Jundishapur Medical Sciences. Data collection tools were Cameron and Quinn (1999) Organizational Culture Questionnaire, Payne Organizational Trust (2003) and Lawson Knowledge Management (2003). SPSS and AMOS software version 23 were used to analyze the data.

Findings: The values of fitness indices related to the proposed research model showed that fitness indices are desirable. Regarding the hypotheses related to direct effect, the research findings showed that there is a direct and significant relationship between organizational culture and knowledge management ($p < 0/005$; $\beta = 0/87$), organizational culture with organizational trust ($p < 0/005$; $\beta = 0/55$) and organizational trust with knowledge management ($p < 0/005$; $\beta = 0/72$). The results of Sobel test on indirect hypothesis showed that organizational culture has an indirect and significant effect on knowledge management through organizational trust ($p < 0/005$; $\beta = 0/396$).

Conclusion: According to the research results, creating a suitable platform for creating a proper organizational culture leads to increasing the sense of organizational trust among librarians of university libraries and a sense of organizational trust in sharing knowledge and experiences, creating new knowledge and applying knowledge.

Keywords: Organizational Culture, Knowledge Management, Organizational Trust, University Libraries, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz Jondishapur University of Medical Sciences.

Citation: Khademizadeh, S., & Mohammadi, Z. (2020). Investigating the Mediating Role of Organizational Trust in the Relationship Between Organizational Culture and Knowledge Management (Case Study: Shahid Chamran University of Ahvaz and Jundishapur University of Medical Sciences). *Journals Knowledge and Information Management*, 7(2), 53-66. (In Persian)

(DOI):10.30473/MRS.2021.59289.1471

Received: (2021/05/28)

Accepted: (2021/08/18)



بررسی نقش میانجی اعتماد سازمانی در رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش از دیدگاه کتابداران دانشگاهی (مطالعه موردی: دانشگاه شهید چمران اهواز و دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور)

شهناز خادمی زاده

نویسنده مسئول: دانشیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

E-mail: s.khademi@scu.ac.ir

زینب محمدی

دانشجوی دکتری، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

E-mail: z-mohammadi@stu.scu.ac.ir

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش میانجی اعتماد سازمانی در رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز (شهید چمران اهواز و علوم پزشکی جندی شاپور) است.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر کاربردی از نوع همبستگی است که تمامی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهید چمران اهواز و علوم پزشکی جندی شاپور را مورد مطالعه قرار داده است. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه فرهنگ سازمانی کامرون و کوئین (۱۹۹۹)، اعتماد سازمانی پاین (۲۰۰۳) و مدیریت دانش لاوسون (۲۰۰۳) بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار اس. پی. اس. و آموس نسخه ۲۳ استفاده شد.

یافته‌ها: مقادیر شاخص‌های برازندگی مربوط به الگوی پیشنهادی پژوهش نشان داد که شاخص‌های برازندگی مطلوب است. در رابطه با فرضیه‌های مربوط به اثر مستقیم، یافته‌های پژوهش نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش ($\beta=0/87$; $p<0/005$)، فرهنگ سازمانی با اعتماد سازمانی ($\beta=0/55$; $p<0/005$) و اعتماد سازمانی با مدیریت دانش ($\beta=0/72$; $p<0/005$) رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. نتایج آزمون سوبل در خصوص فرضیه‌ی غیرمستقیم نشان داد که فرهنگ سازمانی از طریق اعتماد سازمانی اثر غیرمستقیم و معنی‌داری بر مدیریت دانش دارد. ($\beta=0/396$; $p<0/005$).

بحث و نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج پژوهش، ایجاد بستر مناسب برای ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب، منجر به افزایش حس اعتماد سازمانی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی می‌شود و حس اعتماد سازمانی در به اشتراک‌گذاری دانش و تجربیات، خلق دانش جدید و به‌کارگیری دانش که هدف از اجرای مدیریت دانش است تأثیرگذار است.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش، اعتماد سازمانی، کتابخانه‌های دانشگاهی، دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز.

استناد: خادمی زاده، شهناز و محمدی، زینب (۱۳۹۹). بررسی نقش میانجی اعتماد سازمانی در رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش از دیدگاه کتابداران دانشگاهی (مطالعه موردی: دانشگاه شهید چمران اهواز و دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور). مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی، ۷(۲)، ۵۳-۶۶.

مقدمه

دانشگاه‌ها عمده‌ترین مراکز تولید و اشاعه دانش هستند. ایجاد نوآوری‌ها و در نتیجه خلق دانش جدید یکی از کارکردهای مؤسسات دانشگاهی است. در این راستا بیشترین تلاش جامعه دانشگاهی در ارتقای دانش و تقویت سرمایه‌های فکری و بهره‌مندی از منابع موجود بوده است. این منابع نه تنها شامل منابع اطلاعاتی؛ بلکه نیروهای فکری و منابع انسانی نیز است که لازم است با به‌کارگیری شیوه‌های صحیح مدیریت، شناسایی و به‌گونه‌ای سازمان‌یافته مورد بهره‌برداری قرار گیرند (حاضری و صراف‌زاده، ۱۳۸۵). کتابخانه‌های دانشگاهی به‌عنوان یکی از ارکان مهم در دانشگاه‌ها، نقش مهمی در توسعه و اصلاح دانشی که روزبه‌روز در حال گسترش است، ایفا می‌کنند. تمایلات روبه رشد نسبت به مدیریت دانش، تمامی ابعاد و اهداف یک کتابخانه را در برمی‌گیرد. یکی از اهداف مدیریت دانش در کتابخانه‌ها تشویق مبادله دانش در میان کارکنان کتابخانه، تقویت خودآگاهی و توانایی‌ها، افزایش اشتیاق و مهارت برای یادگیری در کارکنان کتابخانه، ایجاد دانش کاربردی برای فعالیت‌های کتابخانه به‌طور اثربخش و بازسازی کتابخانه‌ها به شکل یک سازمان یادگیری است (تانگ^۱، ۲۰۰۰).

استاستانکویچ و میسک^۲ (۲۰۱۸) مدیریت دانش را به معنای ایجاد فرایندهای لازم شناسایی و جذب داده، اطلاعات و دانش‌های موردنیاز سازمان، از محیط‌های درونی و بیرونی و انتقال آن‌ها به تصمیمات و اقدامات سازمان و افراد تعریف می‌کنند. باید توجه کرد که در فضای مشارکتی امروز، برای همکاری بین اعضای زنجیره، باید فرهنگی باشد که سبب انتقال دانش میان اعضا شود (ماراویلاس و مارتینز^۳، ۲۰۱۹). بنابراین، یکی از عوامل کلیدی مهم در موفقیت مدیریت دانش، داشتن فرهنگ‌سازمانی مناسب برای فعالیت‌های دانشی است. درواقع، فرهنگ، سنگ بنای فعالیت‌های دانشی در سازمان‌هاست. لذا، در تدوین استراتژی سازمان شناخت فرهنگ‌سازمانی نقش مهمی ایفا می‌کند. فرهنگ‌سازمانی یکی از مهم‌ترین عوامل کنترل‌کننده توانایی، کارایی، استقامت و موفقیت سازمان است (عطار^۴، ۲۰۲۰). از این‌رو، صاحب‌نظران عقیده دارند که

سطح بالای عملکرد در هر نهاد دولتی یا خصوصی وابسته به فرهنگ‌سازمانی آن نهاد است (راشید و بین یوپ^۵، ۲۰۲۰). کریس و آرجریس^۶ فرهنگ‌سازمانی را نظامی زنده می‌خوانند و آن را در قالب رفتاری که مردم در عمل از خود آشکار می‌سازند، راهی که بر آن پایه به‌طور واقعی می‌اندیشند و احساس می‌کنند و شیوه‌ای که به‌طور واقعی با هم رفتار می‌کنند تعریف می‌کنند (نقل از رابینز^۷، ۲۰۰۳) که می‌تواند به ایجاد اعتماد در بین افراد سازمان برای اشتراک دانش و تجربیات تأثیرگذار باشد. اهمیت اعتماد به این دلیل است که مدیران به دنبال درک و شناخت چگونگی ایجاد همکاری مؤثر در سازمان‌ها هستند. اعتماد یکی از کلیدی‌ترین عوامل محسوب می‌شود، زیرا همکاری را به وجود می‌آورد (تایلر^۸، ۲۰۰۳). در این رابطه فوکویاما^۹ (۱۹۹۵) عنوان می‌کند که اعتماد ذاتاً در یک جامعه به وسیله فرهنگ آن جامعه شکل می‌گیرد. بنابراین، تمایل افراد به اعتماد می‌تواند یکی از کارکردهای فرهنگ باشد. عوامل متعددی بر اعتماد سازمانی اثرگذار است که توجه به این عوامل، یکی از اهداف مهم هر سازمان برای جلب‌توجه کارکنان نسبت به فرهنگ تسهیم و اشتراک دانش است. در این راستا کاستاگیولاس^{۱۰} (۲۰۱۲) بیان می‌کند، با توجه به اینکه دانش یکی از مهم‌ترین اهرم‌های قدرت کارکنان است و تمایلی برای به اشتراک گذاشتن آن ندارند، لذا باید از طریق ایجاد انگیزه و تشویق، بستر لازم برای اعتماد بین کارکنان جهت به اشتراک‌گذاری دانش ایجاد شود. آمادگی فرهنگ مناسب قبل از ایجاد مدیریت دانش، یکی از عوامل مهم در ایجاد اعتماد بین کارکنان محسوب می‌شود. بنابراین، شناسایی راهکارهایی برای جلب اعتماد و ایجاد انگیزه در بین کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی و مهم برشمردن مدیریت دانش در این سازمان‌ها یکی از اقداماتی است که باید از رأس هرم مدیریتی به رده‌های میانی و عملیاتی تزیق شود.

دانشگاه شهید چمران اهواز و دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور از جمله دانشگاه‌های مطرح در سطح کشور هستند که دارای منابع اطلاعاتی ارزشمند و کتابخانه‌های غنی هستند با کارکنانی با تجربه که در این سازمان‌ها در حال خدمات‌رسانی به جامعه علمی می‌باشند. با توجه به

5. Rashid & Bin Yeop

6. Chris & Argyris

7. Robbins

8. Tyler

9. Fukuyama

10. Kostagiolas

1. Tang

2. Stankovic & Micic

3. Maravilhas & Martins

4. Attar

در خارج از کشور، هولزکی^۱ (۲۰۰۴) با هدف تعیین نقش فرهنگ سازمانی در مدیریت دانایی در دانشگاه اورگون به بررسی تمام مطالعات انجام شده در زمینه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در بین سال‌های ۱۹۹۸ تا ۲۰۰۰ پرداخت که نتایج وی حاکی از آن است به همان اندازه که مدیریت دانایی در به دست آوردن مزیت رقابتی مهم است، فرهنگ سازمانی نیز در تعریف و مشخص کردن راهبرد سازمان مهم است. پرومینیو^۲ (۲۰۱۰) نیز، در پژوهشی به مطالعه فرهنگ سازمانی کتابخانه‌ها برای پیاده‌سازی مدیریت دانش در ۵ کتابخانه دانشگاهی در رومانی پرداخت که نتایج آن نشان داد ۸۹ درصد از پاسخ‌دهندگان، مایل به اشتراک گذاشتن دانش خود و همکاری بودند و فرهنگ سازمانی حاکم در سازمان‌های مورد مطالعه، آمادگی لازم برای پیاده‌سازی مدیریت دانش را داشتند. نتایج مطالعات سنسانس، سوکوهایو، روحاجواتی، رزقی و آنجیا^۳ (۲۰۱۴) و چانگ و لین^۴ (۲۰۱۵) نشان داد که فرهنگ سازمانی تأثیر زیاد و مثبتی بر مدیریت دانش دارد.

یافته‌های چیدامباراناتان و سواروپرانی^۵ (۲۰۱۷) در بررسی رابطه بین ابعاد مدیریت دانش و نوع فرهنگ سازمانی در کتابخانه‌های آموزش عالی قطر نشان داد، انواع فرهنگ قبیل و بازار با ابعاد مدیریت دانش شامل جذب، سازماندهی، ذخیره‌سازی و کاربرد دانش ارتباط دارد. همچنین فرهنگ ادهوکرسی و سلسله‌مراتبی به پیش‌بینی ابعاد مدیریت دانش شامل، دانش ذخیره‌سازی و انتشار در ارتباط است. نتایج مطالعه عطار (۲۰۲۰) نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و شیوه‌های اشتراک دانش و سرمایه فکری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین، نتایج تحقیق راشید و بین یوپ (۲۰۲۰) نیز بیانگر آن بود که فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش و عملکرد مدیریتی تأثیر مثبت دارد.

با توجه به‌مرور پیشینه‌های مرتبط با فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در کتابخانه‌ها، نتایج اکثر مطالعات نشان داد بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه معنی‌دار وجود دارد. لذا، با توجه به نتایج مطالعات پیشین، این فرضیه عنوان شد که بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

مباحثی که در مورد لزوم مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی و ارتباط بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش و اعتماد سازمانی گفته شد، این ایده در ذهن پژوهشگران ایجاد شد تا رابطه سه متغیر مذکور را در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز (شهید چمران اهواز و علوم پزشکی جندی‌شاپور) مورد بررسی قرار دهد. لذا پژوهش حاضر، بر آن است تا مشخص کند که رابطه بین سه متغیر مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز (شهید چمران اهواز، علوم پزشکی جندی‌شاپور) چگونه است.

پیشینه پژوهش

در چند سال اخیر مطالعات زیادی به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش در سازمان‌های مختلف از جمله کتابخانه‌ها پرداخته‌اند، در ایران نتایج مطالعات گلی‌زاده (۱۳۹۰) و آشنا، عسگری، مرادی و غفوری (۱۳۹۲) نشان داد بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین، یافته‌های جلالی برادر (۱۳۹۴) نشان داد بین تمام عناصر فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در کتابخانه‌های مورد مطالعه رابطه معنی‌دار و مثبت وجود دارد. نتایج پژوهش وظیفه و توکلی (۱۳۹۴) نشان داد بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی (گروهی، بازار و فرهنگ ادهوکرسی) با مدیریت دانش رابطه معنی‌دار است. همچنین، یافته‌های برزگر و زارعی (۱۳۹۵) و قادری سیاه‌بیدی، جعفری و فامیل روحانی (۱۳۹۵) نیز نشان داد بین فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های آن با مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

نتایج پژوهش خادمی‌زاده، فرج‌پهلوی و محمدی (۱۳۹۸) نشان داد بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی گروهی در کتابخانه دانشگاهی، رابطه معنی‌دار وجود دارد. همچنین، آنان دریافتند جهت پیاده‌سازی مدیریت دانش در این کتابخانه‌ها ضرورت دارد فرهنگ مناسب با مدیریت دانش جایگزین فرهنگ موجود شود. یافته‌های جنوی، رضایی و پورشسب (۱۳۹۹) نشان داد بین ابعاد فرهنگ سازمانی و ابعاد مدیریت دانش رابطه معنی‌دار وجود دارد. همچنین، نتایج پژوهش رمضانین فهندری و خطیبی (۱۳۹۹) نشان داد که بین ابعاد فرهنگ سازمانی با اجرای مؤثر اقدامات مدیریت دانش شامل؛ خلق دانش، توسعه دانش، نشر دانش، به‌کارگیری دانش، ارزیابی دانش و ذخیره دانش رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

1. Holowzki

2. Porumbeanu

3. Sensuse, Suchahyo, Rohajawati, Rizqi & Anggia

4. Chang & Lin

5. Chidambaranathan & Swarooprani

ازجمله، نتایج پژوهش قهرمانی (۱۳۹۳) نشان داد که اعتماد سازمانی با خلق و انتقال دانش و نوآوری مرتبط است و نوآوری با عملکرد مالی ارتباط معنی‌داری دارد. همچنین نتایج نشان داد انتقال دانش در رابطه بین اعتماد سازمانی و خلق دانش نقش میانجی داشته و خلق و انتقال دانش هم‌زمان نیز نقش میانجی در رابطه بین اعتماد سازمانی و نوآوری بازی می‌کنند.

مجیدی کلیبر، رادفر و طلوعی اشلقی (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی تأثیر اعتماد سازمانی بر مدیریت دانش پرداختند که یافته‌های آنان نشان داد بین اعتماد سازمانی و موفقیت سیستم مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج پژوهش حیدرزاده، سالاریان و سالاریان (۱۳۹۵) نشان داد بین اعتماد سازمانی و مدیریت دانش رابطه معنی‌دار وجود دارد و اعتماد سازمانی ۶۰/۵ درصد از تغییرات مدیریت دانش را به‌طور مستقیم تبیین می‌کند. همچنین، نتایج پژوهش حسن‌زاده و علیزاده (۱۳۹۶) نشان داد بین مؤلفه‌های اعتماد سازمانی با ابعاد مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد و اعتماد سازمانی پیش‌بین‌کننده‌ای قوی برای مدیریت دانش است.

در خارج از کشور، یافته‌های لوین و کراس^۳ (۲۰۰۴)، ریبیر و تاگل^۴ (۲۰۰۵)، نیو^۵ (۲۰۱۰)، مانر، اقبال، سیف الرحمان و لانگ^۶ (۲۰۱۴) و کوهنگ، پالیزکیویز و گولاچسکی^۷ (۲۰۱۷) نشان داد بین اعتماد سازمانی و استفاده از مدیریت دانش رابطه معنی‌دار وجود دارد و اعتماد سازمانی می‌تواند به‌عنوان شاخصی مهم برای موفقیت در ابتکار عمل مدیریت دانش مورد استفاده قرار گیرد.

الارج، عابدین محمد و باستامام^۸ (۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی رابطه بین زیرساخت‌های مدیریت دانش (زیرساخت فناوری، فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی) و عملکرد سازمانی با نقش میانجی اعتماد سازمانی پرداختند که نتایج نشان داد بین زیرساخت‌های مدیریت دانش و اعتماد سازمانی رابطه وجود دارد و نقش واسطه‌ای اعتماد سازمانی در این پژوهش معنی‌دار ارزیابی شد. با توجه به نتایج مطالعات مذکور این فرضیه شکل گرفت که بین اعتماد سازمانی و مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

در رابطه با فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی یافته‌های صادقی، ملکی‌نیا و قرونه (۱۳۹۰) نشان داد که هنجارهای رفتاری سازنده، پیش‌بینی‌کننده اعتماد سازمانی است. همچنین، نتایج پژوهش سعیدی (۱۳۹۷) نشان داد فرهنگ سازمانی بر اعتماد سازمانی تأثیر مثبتی دارد و اعتماد سازمانی می‌تواند در تأثیرگذاری سبک‌های رهبری بر سکوت سازمانی و فرهنگ سازمانی نقش میانجی را ایفا کند. نتایج پژوهش معتمدی تلاوکی و نوروزی معلم کلایی (۱۳۹۷) نیز نشان داد که بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با اعتماد سازمانی رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد.

یافته‌های سیادت، پروری و سپهری صدر (۱۳۹۷) نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی رابطه مستقیم وجود دارد و از روی فرهنگ سازمانی می‌توان اعتماد سازمانی کارکنان را به میزان ۳۴ درصد پیش‌بینی کرد. همچنین، یافته‌های نعیمی، قیومی و ماهرالنقش (۱۳۹۷) نشان داد که ارزش‌ها و فرهنگ، نفوذی قوی بر رفتارهای فردی دارند و ابعاد فرهنگی ممکن است ادراک افراد از اعتماد را تحت تأثیر قرار دهد. همچنین، نتایج نشان داد که اعتماد در سازمان‌ها به وسیله عوامل فرهنگی، شخصی و اقدامات مدیریتی ایجاد می‌شود، اگر اثرات فرهنگ و ارزش‌های محوری در نظر گرفته شود، مفهوم اعتماد بسیار مهم‌تر می‌شود.

در خارج از کشور، نتایج مطالعه دانی، برنز، بک‌هاوس و کوکار^۱ (۲۰۰۶) نشان داد بین فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. جنیستکی هاگن^۲ (۲۰۱۰) در پژوهشی به بررسی رابطه و تأثیر فرهنگ سازمانی بر اعتماد سازمانی پرداخت که نتایج نشان داد هنجارهای رفتاری سازنده پیش‌بین‌کننده اعتماد سازمانی هستند و بر آن تأثیرگذارند. از نظر وی شرکت‌هایی که می‌خواهند فرهنگ اعتماد ایجاد کنند، باید در دستیابی به فرهنگ موردنظر، هنجارهای رفتاری خودمختار، انسان‌گرایانه و تشویق‌آمیز را تحت‌الشعاع قرار دهند. نتایج پیشینه‌های مربوط به فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی نشان داد که بین این دو متغیر در اکثر موارد رابطه معنی‌دار وجود دارد. لذا با توجه به نتایج پژوهش‌های بررسی شده در این حوزه، این فرضیه شکل گرفت که بین فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

علاوه بر این، مطالعاتی نیز در رابطه با مدیریت دانش و اعتماد سازمانی در داخل و خارج از کشور نیز انجام شده است

3. Levin & Cross

4. Ribiere & Tuggle

5. Niu

6. Muneer, Iqbal, Saif-Ur-Rehman & Long

7. Koohang, Paliszkiwicz & Goluchowski

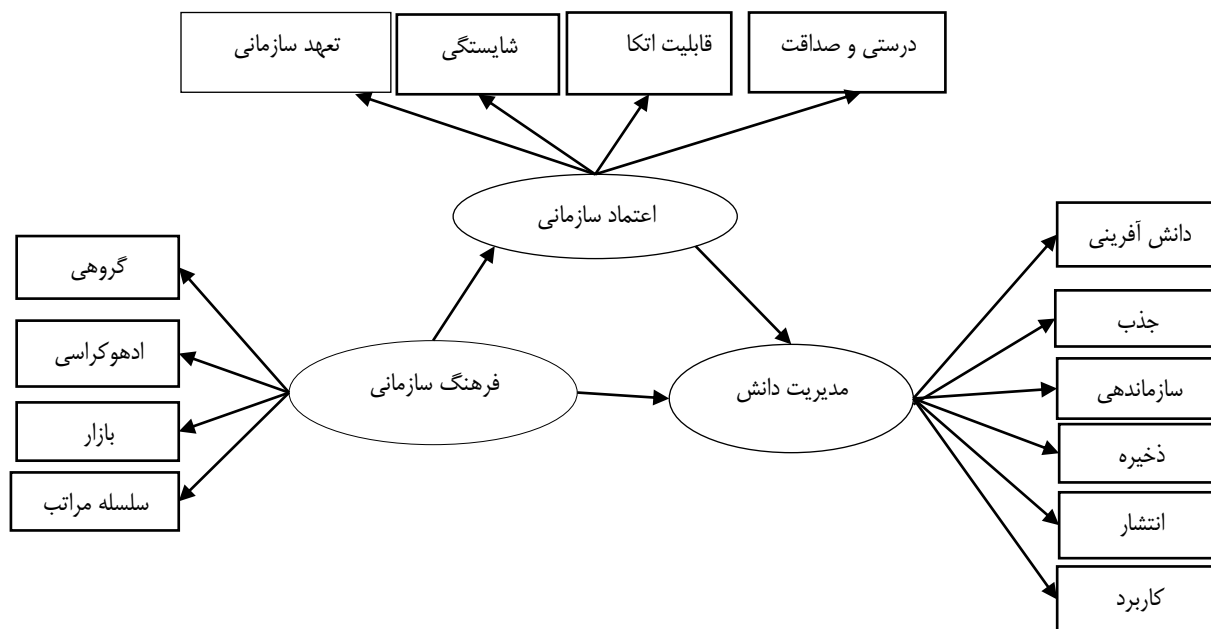
8. Alaarj, Abidin-Mohamed, & Bustamam

1. Dani, Burns, Backhouse & Kochhar

2. Genetzky-Haugen

گرفته شد تا نقش میانجی اعتماد سازمانی در رابطه بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز (شهید چمران اهواز و علوم پزشکی جندی شاپور) مورد بررسی قرار گیرد.

لذا، با توجه به چارچوب‌های نظری موجود و ارتباط بین متغیرهای مورد بررسی، مدلی مفهومی ارائه شد (نمودار ۱). در این مدل، فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر مستقل، اعتماد سازمانی متغیر میانجی و مدیریت دانش متغیر وابسته در نظر



نمودار ۱. مدل پیشنهادی بررسی نقش میانجی اعتماد سازمانی در رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز (شهید چمران اهواز، دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور)

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش توصیفی و پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز (دانشگاه شهید چمران اهواز و دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور) است که در زمان انجام پژوهش با سمت کتابدار مشغول به فعالیت بودند. در این پژوهش، تعداد کل جامعه مورد نظر ۱۱۵ نفر (۴۸ نفر کتابدار شهید چمران اهواز و ۶۷ نفر کتابداران دانشگاه جندی شاپور) بود و پرسشنامه میان کل جامعه پژوهش توزیع شد. ابزار گردآوری داده‌ها شامل سه پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی است. پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش توسط لاوسون (۲۰۰۳) طراحی شد. این پرسشنامه دارای ۲۴ سؤال است که ۶ مؤلفه (به کارگیری دانش، انتشار دانش، سازمان‌دهی دانش، ذخیره دانش، دانش‌آفرینی و جذب دانش) را مورد سنجش قرار می‌دهد. لاوسون (۲۰۰۳) پایایی این پرسشنامه را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۰ به دست

فرضیه‌های پژوهش

۱. بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز (دانشگاه شهید چمران اهواز و دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور) رابطه علی مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
۲. بین فرهنگ سازمانی با اعتماد سازمانی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز (دانشگاه شهید چمران اهواز و دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور) رابطه علی مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
۳. بین مدیریت دانش با اعتماد سازمانی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز (دانشگاه شهید چمران اهواز و دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور) رابطه علی مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
۴. بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش از طریق اعتماد سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز (دانشگاه شهید چمران اهواز و دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور) رابطه علی مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

آورده است. در این پژوهش پایایی این ابزار براساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ به دست آمده است.

پرسشنامه فرهنگ‌سازمانی کامرون و کوئین (۱۹۹۶) دارای ۲۴ گویه است و چهار نوع فرهنگ بروکراتیک، گروهی، بازار و ادهوکراسی را اندازه‌گیری می‌کند. ضریب پایایی این پرسشنامه توسط کامرون و کوئین ۰/۷۰ گزارش شده است. در پژوهش حاضر، پایایی این ابزار براساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آمده است.

پرسشنامه اعتماد سازمانی پاین (۲۰۰۳) شامل ۱۶ گویه است که ابعاد درستی و صداقت، قابلیت اتکا، شایستگی، تعهد سازمانی را موردسنجش قرار می‌دهد. شفیعی (۱۳۹۰) با آزمون آلفای کرونباخ پایایی این ابزار را ۰/۹۱ محاسبه کرده است. در این پژوهش پایایی این ابزار براساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمده است.

در پژوهش حاضر برای آزمون مدل مفهومی پژوهش، از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شده است. برای استفاده از این مدل پیش‌فرض‌هایی وجود دارد که عبارت‌اند از: ۱) نرمال بودن داده‌ها ۲) همبستگی مناسب بین

متغیرها. از این‌رو ابتدا کشیدگی و چولگی توزیع داده‌ها برای سنجش توزیع طبیعی داده‌ها مورد بررسی قرار گرفت و نتایج نشان از نرمال بودن توزیع داده‌ها دارد. در گام بعدی با توجه به نوع داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون برای سنجش ارتباط بین متغیرهای مورد پژوهش استفاده شده است که نتایج آن در بخش یافته‌ها گزارش شده است. در این پژوهش از نرم‌افزار اس. پی. اس. اس نسخه ۲۳ در بخش آمار توصیفی و استنباطی و از مدل معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار آموس نسخه ۲۳ برای بررسی فرضیه‌های تحقیق استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

در پژوهش حاضر، جهت اطلاع از نرمال یا غیرنرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، کجی و کشیدگی داده‌ها استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول ۱. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، چولگی و کشیدگی داده‌ها برای سنجش نرمال بودن داده‌ها

متغیرها	آزمون کولموگروف-اسمیرنوف		چولگی	کشیدگی
	آماره	سطح معنی‌داری		
مدیریت دانش	۰/۱۶۱	۰/۰۹۲	-۰/۴۱۸	-۱/۰۶۵
اعتماد سازمانی	۰/۱۰۸	۰/۱۰۱	-۰/۰۸۵	-۱/۰۴۵
فرهنگ سازمانی	۰/۱۶۹	۰/۰۶۴	-۰/۴۹۶	۱/۰۴۵

اگر مقدار چولگی و کشیدگی داده‌ها در دامنه (۲+) تا (۲-) قرار داشته باشد داده‌ها از توزیع نرمال برخوردارند، از این‌رو، با توجه به نتایج به دست آمده در جدول ۱ می‌توان گفت

داده‌های پژوهش دارای توزیع نرمالی هستند. در ادامه همبستگی جفتی بین متغیرهای موجود در مدل پیشنهادی گزارش شده است.

جدول ۲. ماتریس همبستگی بین متغیرها

فرهنگ سازمانی	۱	مدیریت دانش	اعتماد
فرهنگ سازمانی	۱		
مدیریت دانش	۰/۲۲۰**	۱	
اعتماد سازمانی	۰/۳۹۴**	۰/۸۸۷**	۱
**P < ۰/۰۰۵			

با توجه به نتایج مندرج در جدول ۲، بین متغیرهای پژوهش همبستگی مناسبی وجود دارد. با تأیید وجود همبستگی

مناسب بین متغیرها، برای تحلیل متغیرها می‌توان از مدل معادلات ساختاری استفاده کرد.

الگوی معادلات ساختاری

ساختاری، برازندگی الگو براساس شاخص‌های برازندگی مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول ۳ گزارش شده است.

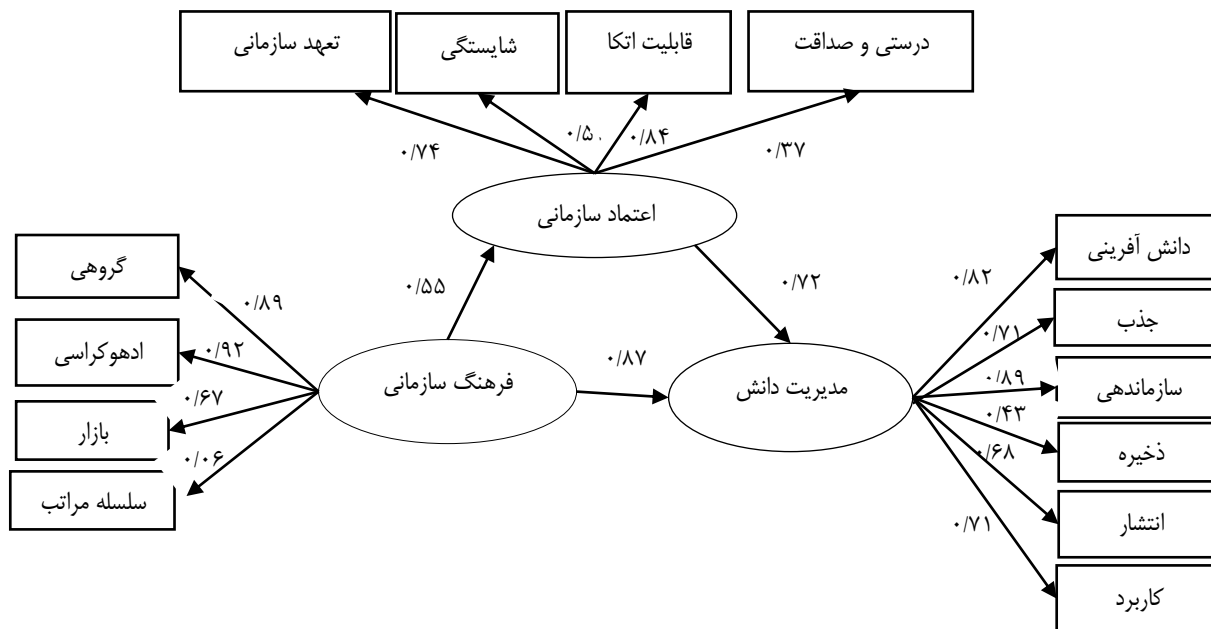
جهت ارزیابی الگوی پیشنهادی، از روش الگویابی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. پیش از بررسی ضرایب

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل

نام شاخص	برآوردهای مدل اصلی	شاخص مناسب (گفن و همکاران، ۲۰۰۱)
کای دو بر درجه آزادی	۲/۹۱	هرچقدر به سه نزدیک باشد و کمتر از آن مناسب است
GFI	۰/۹۳	بالای ۰/۸۰
AGFI	۰/۸۵	بالای ۰/۸۰
PGFI	۰/۸۱	بالای ۰/۸۰
RMSEA	۰/۰۱۲	کمتر از ۰/۰۵
CFI	۰/۸۸	بالای ۰/۸۰
NFI	۰/۸۷۸	بالای ۰/۸۰
IFI	۰/۸۹۷	بالای ۰/۸۰

شاخص نیکویی برازش (GFI) (۰/۹۳)؛ شاخص نرم شده برازندگی (NFI) (۰/۸۷)؛ شاخص برازندگی فزاینده (IFI) (۰/۸۹)؛ شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) (۰/۸۸) است. مقادیر بالای سایر شاخص‌ها حاکی از برازش بسیار مناسب مدل طراحی شده است. در ادامه مدل ضرایب استاندارد مربوط به متغیرهای پژوهش گزارش شده است. (نمودار ۲)

با توجه به نتایج جدول ۳، مجذور کای دو بر درجه آزادی ۲/۹۱ محاسبه شده است. برای بررسی اینکه مدل موردنظر چگونه برازندگی و صرفه‌جویی را با هم ترکیب می‌کند از شاخص بسیار توانمند ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب RMSEA استفاده شد. مقدار ناچیز RMSEA در این مدل (۰/۰۱۲)، نشان از تبیین مناسب کوواریانس‌ها دارد.



نمودار ۲. ضرایب رگرسیونی استاندارد شده مندرج در مدل معادلات ساختاری

آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه ۲: بین فرهنگ سازمانی با اعتماد سازمانی رابطه علی مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه ۱: بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش رابطه علی مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه ۳: بین مدیریت دانش با اعتماد سازمانی رابطه علی مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

در جدول ۴ پارامترهای اندازه‌گیری روابط مستقیم متغیرها و آزمون فرضیات اول تا سوم در مدل گزارش شده است.

جدول ۴. ضرایب تأثیر متغیرهای پژوهش

متغیرها	مسیرها	ضریب رگرسیونی	سطح معنی‌داری
متغیرهای مکنون اثر مستقیم	فرهنگ‌سازمانی ← مدیریت دانش	۰/۸۷	$p < ۰/۰۵$
	فرهنگ‌سازمانی ← اعتماد	۰/۵۵	$p < ۰/۰۵$
	اعتماد سازمانی ← فرهنگ‌سازمانی	۰/۷۲	$p < ۰/۰۵$

فرضیه ۴: بین فرهنگ‌سازمانی با مدیریت دانش از طریق اعتماد سازمانی رابطه علی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. برای بررسی فرضیه چهارم که بررسی اثر غیرمستقیم متغیرهاست، از آزمون سوبل استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول ۵ گزارش شده است.

همان‌طور که در جدول ۴، مشاهده می‌شود مسیرهای مستقیم فرهنگ‌سازمانی بر مدیریت دانش ($p < ۰/۰۰۵$)؛ $\beta = ۰/۸۷$ و فرهنگ‌سازمانی بر اعتماد سازمانی ($p < ۰/۰۰۵$)؛ $\beta = ۰/۵۵$ کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز مثبت و معنی‌دار است. از طرفی مسیر مستقیم اعتماد سازمانی بر مدیریت دانش ($p < ۰/۰۰۵$)؛ $\beta = ۰/۷۲$ نیز مثبت و معنی‌دار ارزیابی شد که نشان می‌دهد فرضیه‌های اول، دوم و سوم پژوهش تأیید شدند.

جدول ۵. نتایج آزمون میانجی‌گری رابطه غیرمستقیم با استفاده از آزمون سوبل

مسیر	ضریب رگرسیونی	سطح معنی‌داری
فرهنگ‌سازمانی با میانجی‌گری اعتماد سازمانی - -- مدیریت دانش	۰/۳۹۶	$p < ۰/۰۵$

سواروپرانی ۲۰۱۷؛ کاهیانانسی و همکاران ۲۰۱۸؛ عطار ۲۰۲۰ و راشید و بین یوپ، ۲۰۲۰ در خارج از کشور و با یافته‌های (گلی‌زاده ۱۳۹۰؛ آشنا و همکاران، ۱۳۹۲؛ جلالی برادر ۱۳۹۴؛ وظیفه و توکلی ۱۳۹۴؛ برزگر و زارعی ۱۳۹۵؛ قادری سیاهبیدی و همکاران ۱۳۹۵؛ خادمی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۸؛ جنوی و همکاران، ۱۳۹۹ و رمضانین فهندری و خطیبی، ۱۳۹۹) در داخل کشور همسو است.

همان‌طور که مشخص است تعداد زیادی از پژوهشگران فرهنگ‌سازمانی را به‌عنوان یکی از زیرساخت‌های مهم و اصلی در اجرای مدیریت دانش می‌شناسند و مطالعات آنان در این حوزه نیز شواهدی بر تأیید این مسئله است. فرهنگ‌سازمانی به‌عنوان عامل اصلی و حیاتی در پیاده‌سازی مدیریت دانش شناخته می‌شود که هرچقدر فرهنگ موجود در سازمان قوی باشد و در راستای اشتراک دانش بین افراد باشد، استقرار مدیریت دانش نیز با موفقیت بیشتری همراه خواهد بود. بدیهی است که رفتار مدیران در قبال کارکنان و سیاست‌هایی که در قبال رفتارهای مناسب در سازمان اتخاذ می‌کنند، نقش تأثیرگذاری بر ارتقای فرهنگ‌سازمانی دارد. در

براساس نتایجی که در جدول شماره ۵ گزارش شده است، اثر غیرمستقیم فرهنگ‌سازمانی بر مدیریت دانش با میانجی‌گری اعتماد سازمانی ($p < ۰/۰۰۵$)؛ $\beta = ۰/۳۹۶$ به دست آمده است که نشان دهنده معنی‌دار بودن این رابطه و تأیید فرضیه چهارم پژوهش است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی اعتماد سازمانی در رابطه بین فرهنگ‌سازمانی و مدیریت دانش انجام شده است. با توجه به مبانی نظری و پیشینه‌های پژوهش، مدلی پیشنهادی برای بررسی این رابطه ارائه و مورد آزمون قرار گرفت. نتایج تحلیل مدل پیشنهادی نشان داد که مدل مربوطه از برازش مناسبی برخوردار است و می‌توان رابطه بین این سه متغیر را اندازه‌گیری کرد. نتایج آزمون تحلیل مسیر در رابطه با متغیرهای پژوهش نشان داد بین فرهنگ‌سازمانی و مدیریت دانش رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد که این نتیجه با یافته‌های (پرومینیو ۲۰۱۰؛ لی و همکاران ۲۰۱۳؛ سنسانس و همکاران ۲۰۱۴؛ چانگ و لین ۲۰۱۵؛ چیدامارانانان و

مناسب و مطلوب نباشد، ابعاد مدیریت دانش محقق نشده و کارکنان از ابراز نظر و دانش خود امتناع خواهند کرد. برای افزایش اعتماد سازمانی در بین کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی می‌توان به ترغیب کارکنان به شرکت در کارهای تیمی، برقراری جلسات تصمیم‌گیری با حضور کارکنان و مدیران، افزایش حمایت مسئولان از کارکنان، افزایش امنیت خاطر در بین کارکنان اشاره کرد. بدیهی است که اعتماد سازمانی قوی در بین کارکنان، عامل مهمی در اجرای موفقیت مدیریت دانش خواهد بود. زیرا، تا زمانی که افراد به همکاران، مسئولان و خود سازمان اعتماد نداشته باشند به تسهیم و خلق دانش که هدف عمده مدیریت دانش است توجهی نخواهند داشت. بنابراین توجه به عوامل مؤثر بر تقویت اعتماد سازمانی، از اولویت‌های مدیریتی است که ضرورت دارد مورد توجه مسئولان کتابخانه‌ها قرار گیرد.

در آخر، یافته‌های پژوهش نقش میانجی اعتماد سازمانی در رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش را تأیید کرد؛ بدین معنا که فرهنگ سازمانی می‌تواند هم به صورت مستقیم و هم از طریق اعتماد سازمانی بر متغیر مدیریت دانش تأثیرگذار باشد. لذا، در پژوهش حاضر فرهنگ سازمانی به‌عنوان یکی از متغیرهای مهم و تأثیرگذار بر اعتماد سازمانی و مدیریت دانش شناسایی شد. ایجاد بستر مناسب برای ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب، منجر به افزایش حس اعتماد سازمانی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی می‌شود و حس اعتماد سازمانی، در به اشتراک‌گذاری دانش و تجربیات، خلق دانش جدید و به‌کارگیری دانش که هدف از اجرای مدیریت دانش است، تأثیرگذار است. لذا، با توجه به نتایج پژوهش حاضر، ضرورت دارد مدیران سازمانی بستر فرهنگی مناسبی در سازمان را ایجاد کرده تا از این طریق حس اعتماد در بین کتابداران برای اشتراک دانش و تجربیات ایجاد شود. زیرا در چنین شرایطی، سازمان‌ها می‌توانند در پیاده‌سازی مدیریت دانش موفق‌تر عمل نمایند.

پیشنهادهای

با توجه به معنی‌دار بودن روابط بین متغیرهای پژوهش و برای تعمیم نتایج، به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود بررسی متغیرهای مورد مطالعه را با جامعه آماری دیگر، از قبیل کتابخانه‌های عمومی یا سازمان‌های دیگر تکرار و اجرا کنند.

کتابخانه‌های دانشگاهی، مدیران کتابخانه با اتخاذ تدابیر لازم می‌توانند فضایی ایجاد کنند که کارکنان روابط دوستانه بر پایه اعتماد داشته باشند و در تسهیم دانش و تجربیات خود به دیگر همکاران، انگیزه کافی داشته باشند. افزایش تعامل بین مسئولان و کارکنان کتابخانه، تشویق کارکنان به تبادل دانش و تجربیات خود با یکدیگر، تشویق به انجام کارهای گروهی به‌منظور استفاده از دانش همدیگر، ایجاد جو صمیمانه و قابل اعتماد بین کارکنان کتابخانه و غیره، از جمله اقداماتی است که می‌تواند در ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب جهت اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی انجام شود.

یافته‌ی دیگر پژوهش نشان داد، بین فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. این نتیجه با یافته‌های (فوکویاما ۱۹۹۵؛ دنی و همکاران ۲۰۰۶ و هاگن ۲۰۱۰) در خارج از کشور و با یافته‌های (صادقی ۱۳۹۰؛ سعیدی‌پور ۱۳۹۷؛ سیادت و همکاران، ۱۳۹۷؛ صالحی و همکاران، ۱۳۹۷ و نعیمی و همکاران، ۱۳۹۷) در داخل کشور همسو است.

در سازمانی که فرهنگ حاکم به تشویق همکاری و تشویق کارمندان جهت همکاری و به اشتراک‌گذاری دانش و تجربیات پایه‌گذاری شود، صمیمیت و رابطه بر پایه اعتماد قوی‌تر می‌شود و اعتماد سازمانی ایجاد می‌گردد. در این راستا مسئولان کتابخانه‌های دانشگاهی می‌تواند با ایجاد شرایط فرهنگ سازمانی مناسب حس اعتماد بین کارکنان را تقویت نمایند. ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر آزادی بیان اعتقادات و ایده‌ها، راه‌های بروز قابلیت خوداتکایی و خودباوری، آزادی عمل و استقلال رأی در بین کارکنان، از جمله اقداماتی است که در افزایش اعتماد سازمانی کارکنان در کتابخانه‌ها تأثیرگذار است.

از طرفی دیگر، نتایج پژوهش نشان داد بین مدیریت دانش و اعتماد سازمانی نیز رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. این نتیجه با یافته‌های (ریبیر و تاگل ۲۰۰۵؛ مانر و همکاران ۲۰۱۴؛ الارج و همکاران ۲۰۱۶؛ لوین و کراس ۲۰۰۴؛ نیو ۲۰۱۰ و کوهنگ و همکاران ۲۰۱۷) در خارج از کشور و با یافته‌های (قهرمانی ۱۳۹۳؛ حیدرزاده و همکاران ۱۳۹۵؛ مجیدی کلیر ۱۳۹۵ و حسن‌زاده و عزیززاده ۱۳۹۶) در داخل کشور همسو است.

نتایج به دست آمده نشان داد که اعتماد یک شرط اساسی برای انتقال دانش محسوب می‌شود. اگر جو اعتماد سازمانی،

References

- Alaarj, S., Abidin-Mohamed, Z., & Bustamam, U. S. B. A. (2016). Mediating role of trust on the effects of knowledge management capabilities on organizational performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 729-738.
- Ashna, M., Asgari, N., Moradi, A. R., & Ghafari, D. (2013). The role of organizational culture in facilitating knowledge management practices. *Information Technology Management*, 1(2), 1-4. (In Persian)
- Attar, M. M. (2020). Organizational Culture, Knowledge Sharing, and Intellectual Capital: Directions for Future Research. *International Journal of Business and Economics Research*, 9(1), 11-20. doi: 10.11648/j.ijber.20200901.12.
- Bakar, A. H. A., Virgiyanti, W., Tufail, M. A., & Yusof, M. N. (2014). Assessing Knowledge Management Processes and Competitive Advantage in Local Authorities using Knowledge Management Assessment Instrument (KMAI). In Building a Competitive Public Sector with Knowledge Management Strategy 294-314. IGI Global.
- Barzegar, V., & Zarei, A. (2016). Management of organizational knowledge and culture in public libraries. Eighth National Conference and Second International Conference on Knowledge Management. (In Persian)
- Cahyaningsih, E., Sensuse, D. I., Arymurthy, A. M., & Wibowo, W. C. (2017). Nusantara: a new model of knowledge management in government human capital management. *Procedia Computer Science*, 124, 61-68.
- Cameron, K.S., & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. London: Reading MA
- Chang, C. L. h., & Lin, T. C. (2015). The role of organizational culture in the knowledge management process. *Journal of Knowledge Management*, 19(3), 433-455.
- Chidambaranathan K., & Swarooprani B. S. (2017). Analyzing the relationship between organizations cultures a knowledge management dimensions in higher education libraries. *Journal of Librarianship and Information Science*, 49(1), 57-68.
- Dani, S. S., Burns, N. D., Backhouse, C. J., & Kochhar, A. K. (2006). The implications of organizational culture and trust in the working of virtual teams. *Journal of Engineering Manufacture*, 220 (6), 951-960.
- Ellonen, R. K., Blomqvist K., & Puumalainen (2008). The Role of Trust in Organizational Innovativeness. *European Journal of Innovation Management*, 11 (2), 160-181.
- Fukuyama, F. (1995). *Trust: The Social Virtues & the Creation of Prosperity*, the Free Press, New York, NY.
- Galford, R., & Drape au, A. (2007). The trusted leader, www.quickmba.com.
- Genetzky-Haugen, M. (2010). *Determining the Relationship and Influence Organizational Culture has on Organizational Trust*. THESIS Presented to the Faculty of The Graduate College at the University of Nebraska In Partial Fulfillment of Requirements For the Degree of Master of Science.
- Gefen, D., Karahanna, E., & Straub, D.W. (2001). Trust and TAM in online shopping: An integrated model. *MIS Quarterly*, 27(1), 51- 90.
- Ghaderi Siahobidi, V., Jafari, M., & Rouhani family, A. A. (2016). Investigating the relationship between organizational culture and knowledge management in public libraries in Kermanshah. *Information Research and Public Libraries*, 22(1), 120-95. (In Persian)
- Ghahramani, T. (2014). Investigating the relationship between organizational trust and knowledge management, innovation and financial performance (Case study: staff

- companies of Payame Noor University of Shiraz). *Third International Conference on New Horizons in Educational Sciences, Psychology and Social Injury*. (In Persian)
- Golizadeh, H. (2011). *Investigating the relationship between organizational culture and knowledge management in the libraries of the three branches (legislative, executive and judicial) located in Tehran*. Unpublished senior dissertation, Allameh Tabatabai University, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Department of Information Science and Science. (In Persian)
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). *Behavior in organizations*. Prentice-hall, Inc., 7th Ed.
- Hazeri, A., & Sarrafzadeh, M. (2006). Knowledge management in universities and the role of university libraries. *Nama*, 4 (5).
- Holowzki, A. (2004). *The Relationship between Knowledge Managment and Organizational Culture*. University of Oregon; Applied Information Management, Partial Fulfillment of the Requirement for the Degree of Master of Science.
- Jalali Bardar, A. (2015). *Investigating the relationship between elements of organizational culture and the establishment of knowledge management in Bojnourd University Libraries (Bojnourd University, Azad and Payame Noor)*. Unpublished senior dissertation, Ferdowsi University of Mashhad, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Department of Information Science and Science. (In Persian)
- Jonoy, A., Rezaei, Z., & Pourshasb, S. (2019). Study of the relationship between management and organizational culture from the perspective of the staff of the Deputy of Research, Deputy of Research and Technology of the Ministry of Health, Treatment and Medical Education. *Journal of Management Science and Technology*, 6 (1), 23-50. (In Persian)
- Khademizadeh, S., FarajPahlou, A. H., & Mohammadi, Z. (2019). Investigating the Relationship between Organizational Culture and Knowledge Management in University Libraries (Research Sample: Shahid Chamran University of Ahvaz). *Quarterly Journal of Organizational Knowledge Strategic Management*, 2 (6), 137-111. (In Persian)
- Koohang, A., Paliszkievicz, J., & Goluchowski, J. (2017). The impact of leadership on trust, knowledge management, and organizational performance: A research model. *Industrial Management & Data Systems*, 117(3), 521-537.
- Kostagiolas, P. A. (2012). *Managing Intellectual Capital in Libraries: Beyond the Balance Sheet*. Oxford: Chandos Publishing.
- Lawson, S. (2003). *Examining the relationship between organizational culture and knowledge management (Doctoral dissertation, Nova southeastern university)*.
- Levin, D. Z., & Cross, R. (2004). The strength of weak ties you can trust: The mediating role of trust in effective knowledge transfer. *Management science*, 50(11), 1477-1490.
- Lewicki, R. J., & Bunker, B. B. (1995). *Trust in relationships: amodel of Trust development and decline*. In conflict, coopration, and Justice, ed. B. B.Bunker, J. Z.Rubin. San Francisco: Jossey-Bass.
- Majidi Kleiber, S., Radfer, R., & Toloui Ashlaghi, A. (2016). The effect of organizational trust on the success of knowledge management system. *Development and Transformation Management*, 7(27), 15-7. (In Persian)
- Maravilhas, S., Martins, J. (2019). Strategic knowledge management in a digital environment: Tacit and explicit knowledge in Fab Labs. *Journal of Business Research*, 94, 353-359.
- Mayer R. C., Davis J. H., & Schoorman F. D. (1995). Anintegrative Model of organizational trust. *Acad. Manage. Rev*, 20, 709-34.

- Moshabaki, A. (2001). *Organizational Behavior Management: Applied Analysis, Value of Human Behavior*. Tehran: Termeh Publishing Second Edition. (In Persian)
- Muneer, S., Iqbal, S. M. J., Saif-Ur-Rehman, K., & Long, C. S. (2014). An incorporated structure of perceived organizational support, knowledge-sharing behavior, organizational trust and organizational commitment: A strategic knowledge management approach. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 8(1), 42-57.
- Naeimi, B., Qayyumi, A. A., & Maheronaghsh, M. (2018). A Study of Organizational Culture and Organizational Trust in Oil Company Employees, *Fifth International Conference on Innovation, Development and Business*, Tehran, Kian Pajouhan Scientific Institute, https://www.civilica.com/Paper-IDBCONF05-IDBCONF05_005.html (In Persian)
- Navabi, S. S., & Azam, M. (2018). A review of knowledge management strategies and functions on performance improvement, innovation and organizational empowerment. *International Conference on New Research Achievements in the Humanities and Social and Cultural Studies*. (In Persian)
- Neuhold, E. J., Tjoa, A. M. & You, I. (2014). *ICT-EurAsia 2014. Lecture Notes in Computer Science, vol 8407*. Springer, Berlin, Heidelberg.
- Nisar, T. M., Prabhakar, G., & Strakova, L. (2019). Social media information benefits, knowledge management and smart organizations. *Journal of Business Research*, 94, 264-272.
- Niu, K. H. (2010). Organizational trust and knowledge obtaining in industrial clusters. *Journal of Knowledge Management*, 14(1), 141-155.
- Nowruz, A., & Khodavedar, A. (2017). *Investigating the Relationship between Organizational Culture and Knowledge Management (Case Study: Shir Pegah, Lorestan Province)*. Unpublished senior dissertation, Shahid Chamran University of Ahvaz, Faculty of Economics and Social Sciences, Department of Management. (In Persian)
- Paine, Katie D. (2003). *Guidelines for Measuring Trust in Organizations*. Available at: www.instituteforpr.com.
- Porumbeanu, O. (2010). Implementing knowledge management in Romanian academic libraries: Identifying the elements that characterize their organizational culture. *Journal of Academic Librarianship*, 36(6), 549-552.
- Powers, J. G. (2001). *The formation of interorganizational relationships and the development of trust*, PHD dissertation, USA, State University of new York. Procedural and Distributive Justice: The Role of Trust. 390-413 in Trust
- Quinn, R., & Spritzer, G. M. (2001). The psychometrics of the competing values culture instrument and an analysis of the impact of corporate culture quality of life in R. W. Woodman & W. A. Pasmore (Eds). *Research in Organizational Change and Development*, 5, 115-142.
- Rashid, M. S., & Bin Yeop, N. K. (2020). The Effect of Organizational Culture on Knowledge Management and Managerial Performance of Government Department in Dubai, *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 5(1), 47-52.
- Ramezani Fahndari, H., & Khatibi, S. A. (1399). Relationship between organizational culture and knowledge management measures in the judicial system of the country (research sample: Mashhad city justice). *Quarterly Journal of Organizational Knowledge Strategic Management*, 3(1), 47-70. (In Persian)
- Ribiere, V. M., & Tuggle, F. D. (2005). The role of organizational trust in knowledge management: Tool & technology use & success. *International Journal of Knowledge Management (IJKM)*, 1(1), 67-85.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior*, New Dehli practice, Hall of India.

- Rooter J. B. (1967). A new scale for the measurement of interpersonal trust. *Journal of personality*, 35.
- Ryan, S. D., Zhang, X., Prybutok, V. R., & Sharp, J. H. (2012). Leadership and Knowledge Management in an E-Government Environment. *Administrativesciences*, 2, 63-81.
- Sadeghi, M., Maleki Nia, A., & Ghronah, D. (2011). Explaining the Relationship and Impact of Organizational Culture on Organizational Trust, *9th International Management Conference*, Tehran, Ariana Industrial Research Group, https://www.civilica.com/Paper-IRIMC09-IRIMC09_027.html (In Persian)
- Saeedipoor, b. (2018). The role of leadership styles, organizational culture and organizational trust on organizational silence (Case study: Payame Noor University of Kermanshah). *Research in Educational Systems*, 463-453. (In Persian)
- Salehi, M., Motamedi Talawaki, M. T., & Nowruz Moallem Kalaei, P. (2018). The Role of Organizational Culture in Explaining the Relationship between Decision Making Models and Organizational Trust (Case Study: Education in Mazandaran Province). *Cultural Management*, 11 (39), 49-31. (In Persian)
- Sensuse, D. I., Sucahyo, Y. G., Rohajawati, S., Rizqi, H., & Anggia P. (2014). Knowledge Management: Organization Culture in Healthcare Indonesia. In: *Information and Communication Technology*. Linawati, Mahendra M.S.,
- Shahraki Sanavi, F., Robati, F., & Shahraki Sanavi, F. (2016). The Relationship between Organizational Culture and Lawson Knowledge Management Components. Secretariat of the *International Conference on Management Coherence and Economy in Urban Development*, Tehran 2016, 9-1. (In Persian)
- Siadat, S., Parvari, A., & Sepehri Sadr, Y. (2018). Investigating the effect of recognizing organizational culture on employees' organizational trust (Case study: Marand Branch Azad University. *Educational Management Innovations*, 13 (2), 33-23. (In Persian)
- Stankovic, N., & Micic, Z. (2018). Innovating and management of the knowledge base on the example of IT applications. *Telematics and Informatics*, 35(5), 1461-1472.
- Tang S. (2000). *Knowledge management in libraries in the 21st century*. 66th IFLA council and general conference, 2000.
- Tyler. R. (2003). Trust within organizations, *Personnel Review*. 32 (5), 556-568.
- Vazefah, Z. & Tavakoli, F. (2015). Investigating the relationship between organizational culture components and knowledge management in educational-therapeutic organizations. *Hospital Quarterly*, 14 (2), 146-139. (In Persian)
- Wiig, K. M. (1994). *Knowledge Management Foundations: Thinking about Thinking-how People and Organizations Represent, Create, and Use Knowledge*. Schema Press, Limited.
- Zucer, L. G. (1986). Production of Trust: institutional sources of economic structure 1840-1920. *Res. Organ. Behav*, 8, 53-111.