

Investigating Wisdom Organization and Progress of Knowledge Management with the Driving Role of Innovation in Public Libraries of Qom Province

Saeed Ghaffari* 

Associate Professor, Department of Knowledge and Information Science, Payame Noor University, Tehran, Iran

Masoud Bakhtiari 

Assistant professor, Department of Accounting Science, Payame Noor University, Tehran, Iran

Abstract

The aim of the present study is to investigate the mediating role of innovation in the relationship between organizational wisdom and knowledge management in public libraries in Qom province. The present applied research was conducted with a descriptive and correlational method. In the present study, data were collected through three standard questionnaires (Lawson's Knowledge Management Questionnaire, Albrecht's Organizational Wisdom, and Jezni's Job Innovation). The statistical population consisted of 112 librarians of public libraries in Qom province, of whom 86 were selected as samples by simple random sampling. The reliability of the research instrument was determined using Cronbach's alpha test. The results showed that the scores of the study participants in the three variables of knowledge management, organizational wisdom, and innovation were significantly different and higher than the average, and organizational wisdom and innovation were separately significant predictors of knowledge management. There is also a significant positive correlation between organizational wisdom and innovation. Organizational wisdom is also a significant predictor of knowledge management and innovation, while innovation did not mediate the relationship between organizational wisdom and knowledge management. Other findings showed that gender, educational level, and field of study had no effect on the average scores of knowledge management, organizational wisdom, and innovation.

* Corresponding Author: ghaffari130@yahoo.com

How to Cite: Ghaffari, S., & Bakhtiari, M. (2025). Investigating Wisdom Organization and Progress of Knowledge Management with the Driving Role of Innovation in Public Libraries of Qom Province. *Journal of knowledge retrieval and semantic systems*, 12 (42), 183-219. DOI: <https://doi.org/10.22054/jks.2024.79463.1643>

Original Research

Accepted: 13, December, 2024

Received: 26, April, 2024

ISSN: 2980-8243

eISSN: 2783-1795

1. Introduction

Although in recent years and in the current conditions, knowledge management has become an important and vital issue for the success of organizations, and attention to it has increased by a wide range of activists in this field as well as the librarian community, knowledge management has not yet been systematically and widely implemented and used in libraries, and there is little agreement among some librarians regarding knowledge management (Gandhi, 2004); however, most managers and librarians agree that the use of knowledge management in libraries improves performance and enhances library services. Scientific communities believe that the power of knowledge in organizations can lead to long-term competitive advantages. In other words, successful organizations have realized that knowledge is their most important asset and that some of the basic principles of knowledge management exist in the organization's human resources, so they view knowledge management as one of the vital factors in the success of the organization. In this regard, many factors are closely related to knowledge management, and organizational wisdom is considered an important factor in the organization's performance and enables the best possible realization of knowledge management goals. Effective and efficient use of knowledge leads to the formation of wise organizations, but this requires innovative application of knowledge by organizations. Accordingly, educational organizations should simultaneously train knowledge, skills, efficiency, and utilization of knowledge to strengthen their potential abilities and talents. Therefore, organizational wisdom is the most important ability to realize this (Estifaei, 2014). Organizational wisdom is a concept that refers to the acquisition of knowledge that is achieved through the use of humans, computers, and other tools, and focuses on knowledge that is related to the organization's activity environment (internal and external) (Vazifeh Doost & Ghasemi, 2008).

2. Literature Review

One of the most important reasons that has led organizations to show interest in the subject of knowledge management is that knowledge management increases productivity, strengthens collaboration, the emergence and growth of innovation, encourages and innovates, accelerates the flow of knowledge transfer, facilitates information sharing among employees, prevents duplication of work, increases the organization's ability to deal with the phenomenon of information inflation, collects and stores information, and improves the quality of service delivery and organizational performance (Haraj Hassanabadi & Mozaffari, 2017). In fact, knowledge management means creating the necessary processes to identify and absorb the data, information, and knowledge needed by the organization from the environment and transfer it to individuals for the purpose of decision-making and taking appropriate internal and external actions in the organization (Muñoz & Galende, 2017). Given the importance of the role of organizational wisdom and innovation in knowledge management and the relationship between them

and the value of knowledge management in libraries, it is important to be aware of the predictive power of organizational wisdom in the knowledge management process, as well as the mediating role of innovation in the relationship between wisdom and organizational wisdom and the knowledge management process of public libraries in Qom province, which is the subject of this study.

3. Methodology

The present study is a descriptive study in terms of its purpose and was conducted using a correlational method. The variables of the present study are innovation; organizational micro-organization, knowledge management, and its dimensions. Also, gender and education level constitute the demographic variables of the present study. The statistical population of the present study consisted of all specialist and non-specialist librarians who were working full-time in public libraries in Qom province at the time of the study. Based on the statistics obtained, the number of full-time librarians working in public libraries in Qom province was 112. To collect information through a questionnaire, the simple random sampling method of this study was used. The sample size was determined using the Cochran formula as 86 people. After sending and distributing the questionnaires and with the efforts and follow-ups of the researcher, 80 completed questionnaires were collected.

4. Results

The findings showed that organizational wisdom was a significant predictor of the knowledge management process among the participants of the study (Hypothesis 1). However, it is possible that other possible factors may intervene, the identification of which could help the growth and progress of organizations, especially public libraries in Qom province. The results showed that innovation was a significant predictor of knowledge management among librarians in public libraries in Qom province (Hypothesis 2). Therefore, considering the importance and role of innovation in knowledge management, it is suggested that in hiring new people in public libraries in Qom province, attracting and selecting creative people with special skills should be considered by those involved in human resource selection for public libraries. The research findings also showed that there was a positive and significant relationship between organizational wisdom and innovation (Hypothesis 3). Therefore, it is recommended that public library managers in Qom province try to correctly and efficiently manage and identify organizational wisdom, which is an unlimited source of intellectual capital, in order to increase the flexibility of libraries in adapting to local and national needs and to provide and promote the necessary conditions for creating knowledge management, organizational learning, and the ability to generate ideas, and innovate. Other results showed that the overall score of organizational wisdom predicts knowledge management and innovation. However, innovation did not play a mediating or interventionist role in the relationship between organizational wisdom and knowledge management (Hypothesis 4).

5. Discussion

Library staff or public library librarians, most of whom are graduates of information science and knowledge studies, become familiar with courses such as library management, management information systems, information and communication technologies, information software, and communication theories, etc. during their education, which prepares them to provide better services to users. In addition, the fact that librarians are surrounded by a multitude of information sources and an information environment inevitably makes most of them people who are fond of reading and leads them to share knowledge, provide information services to others, and help people in need of information. They will also know that if they do not keep their clients satisfied, their organization will not be successful. Therefore, they make decisions as a group for the survival and sustainability of their organizations, and provide the resources needed by the patrons, which are all examples of organizational wisdom. In this regard, and considering what has been said, the current results regarding the state of organizational wisdom among librarians in Qom province libraries can be attributed to such factors. The results of the present study are consistent with the results of Rashidi & Karani (2016), Hariri & Taremi(2012), Tahmasebi & Akbari(2010).

6. Conclusion

Although the present study was able to provide more and more necessary research evidence for the triple role and relationship between knowledge management, organizational wisdom, and innovation, and the predictive role of innovation and organizational wisdom in the knowledge management process, it was unable to provide the necessary research evidence for the interventionist role of innovation in the relationship between organizational wisdom and knowledge management, an issue that should be further addressed in future research.

Keywords: Organizational Wisdom, Knowledge Management, Innovation, Public Libraries, Qom Province

بررسی خرد سازمانی و پیشرفت مدیریت دانش با نقش محرک نوآوری در کتابخانه‌های عمومی استان قم

سعید غفاری*  | دانشیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

مسعود بختیاری  | استادیار، گروه حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر تعیین نقش واسطه‌ای نوآوری در رابطه بین خرد سازمانی و مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان قم است. پژوهش کاربردی حاضر با روشی توصیفی و به شیوه همبستگی انجام شده است. در پژوهش حاضر، داده‌ها از طریق سه پرسش‌نامه استاندارد (پرسش‌نامه مدیریت دانش لاوسون، خرد سازمانی آلبرخت و نوآوری شغلی جزئی) گردآوری گردید. جامعه آماری شامل ۱۱۲ کتابدار کتابخانه‌های عمومی استان قم بود که تعداد ۸۶ نفر از آن‌ها به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه انتخاب گردید. پایایی ابزار پژوهش با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ تعیین شد. نتایج نشان داد که نمره شرکت‌کنندگان مطالعه در سه متغیر مدیریت دانش، خرد سازمانی و نوآوری به‌صورت معناداری متفاوت و بیشتر از حد متوسط است. همچنین، خرد سازمانی و نوآوری به‌صورت مجزا به‌صورت معناداری پیش‌بینی‌کننده مدیریت دانش هستند. یافته‌ها حاکی از همبستگی مثبت معناداری بین خرد سازمانی و نوآوری و اینکه خرد سازمانی به‌صورت معناداری پیش‌بینی‌کننده مدیریت دانش و نوآوری است درحالی‌که نوآوری نقش واسطه‌ای در ارتباط بین خرد سازمانی و مدیریت دانش نداشت. دیگر یافته‌ها نشان دادند که جنسیت، مدرک تحصیلی و رشته تحصیلی تأثیری بر میانگین نمرات مدیریت دانش، خرد سازمانی و نوآوری نداشت.

کلیدواژه‌ها: خرد سازمانی، مدیریت دانش، نوآوری، کتابخانه‌های عمومی، استان قم

مقدمه

اهمیت مقوله دانش و مدیریت آن در دهه‌های اخیر رشد چشم‌گیری داشته است که این امر ناشی از تمرکز بر فرایند کسب دانش و کاربرد دانش به‌عنوان یکی از منابع راهبردی سازمان است (هلالیان مطلق، ۱۳۹۳). در کنار شیوه نگرش درباره دانش، نیروی انسانی با ویژگی‌ها و توانایی‌های مناسب ازجمله سرمایه‌های فکری نیز در فضای رقابتی امروزه عامل کلیدی برای سازمان است. ازاین‌رو توجه به نیروی انسانی و توسعه مدیریت دانش در سازمان‌ها به‌ویژه کتابخانه‌ها بسیار مهم است؛ چراکه کتابخانه‌ها نقش مهمی در توسعه و اصلاح دانشی که روزبه‌روز در حال گسترش است ایفا می‌کنند (Ojasalo, 2008). باوجود این که در سال‌های اخیر و شرایط کنونی مدیریت دانش به موضوعی مهم و حیاتی برای موفقیت سازمان‌ها تبدیل شده است و توجه به آن توسط طیف وسیعی از فعالان این حوزه و نیز جامعه کتابداران افزایش یافته است، اما هنوز مدیریت دانش به‌طور نظام‌مند و گسترده در کتابخانه‌ها پیاده‌سازی و به کار گرفته نشده است و توافق چندانی میان برخی از کتابداران در ارتباط با مدیریت دانش نیز وجود ندارد (Gandhi, 2004)؛ اما باوجوداین بیشتر مدیران و کتابداران با این موضوع که به کارگیری مدیریت دانش در کتابخانه‌ها موجب بهبود عملکرد و ارتقای خدمات کتابخانه می‌شود، اتفاق نظر دارند (رکنی جو و همکاران، ۱۳۹۶) و موضوع اصلی در تمام تجزیه و تحلیل‌های سازمانی، عملکرد است (بختیاری و همکاران، ۱۳۹۹).

از مهم‌ترین عللی که موجب شده تا سازمان‌ها به موضوع مدیریت دانش تمایل نشان دهند آن است که مدیریت دانش باعث افزایش بهره‌وری، تقویت همکاری، بروز و رشد نوآوری، تشویق و نوآوری، برقراری تسریع جریان انتقال دانش، تسهیل اشتراک اطلاعات میان کارکنان، جلوگیری از دوباره کاری، افزایش توان سازمان برای مقابله با پدیده تورم اطلاعات، گردآوری و ذخیره‌سازی اطلاعات، کیفیت ارائه خدمات عملکرد سازمان می‌شود (هرج حسن آبادی و مظفری، ۱۳۹۶). درواقع مدیریت دانش به معنی ایجاد فرایندهای لازم برای شناسایی و جذب داده، اطلاعات و دانش موردنیاز سازمان از محیط و انتقال آن به افراد به‌منظور تصمیم‌گیری و انجام اقدامات درونی و بیرونی مناسب در سازمان است (Muñoz & Galende, 2017) و کارایی و اثربخشی نهایی هر تصمیم، به نتایج رویدادهایی بستگی دارد که به دنبال هر تصمیم روی می‌دهد (حقیقت و همکاران، ۱۳۹۰). مدیریت دانش در سازمان‌های اطلاعاتی ازجمله کتابخانه‌ها یک راه جدید است که به دلیل رشد روزافزون

شبکه‌های ارتباط عمومی، استفاده از آن‌ها در سازمان‌ها در حال گسترش است به‌طوری‌که برای کتابخانه‌ها و مراکز علمی و اطلاعاتی به‌صورت یک راهبرد کاربردی درآمده است (غفاری و همکاران، ۱۳۸۸). به اشتراک‌گذاری دانش نه تنها با بهبود عملکرد سازمانی مرتبط است، بلکه تأثیر مثبتی بر همکاری میان کارکنان، کارایی تصمیم‌گیری، خلاقیت و نوآوری آن‌ها دارد (بختیاری و همکاران، ۱۴۰۳).

مفهوم دیگر خرد سازمانی شامل اطلاعات، تجربه، دانش و درک مسائل سازمانی است (ملک‌زاده، ۱۳۸۹). درنهایت خرد سازمانی از نظر آلبرخت^۱ (۲۰۰۳) استعداد و ظرفیت سازمان در به‌کارگیری تمام توان فکری افراد برای تحقق هدف و رسالت سازمان است که شامل هفت بُعد است: ۱- بینش راهبردی: قابلیت هر سازمان در خلق یک نظریه، یک مفهوم، یک اصل سازمان دهنده که در جستجو و تحقق آن هستند. ۲- سرنوشت مشترک: آگاهی همه افراد یک سازمان از رسالت و مأموریت سازمان، درک هدف مشترک سازمان. ۳- میل به تغییر: تغییر گویای شرایط و موقعیت‌ها جدید و شانس برای ایجاد شرایط جدید است. ۴- روحیه: احساس کارکنان در مورد زندگی کاری و میزان علاقه‌مندی آن‌ها به وظایف شغلی بیش از استانداردهای تعیین‌شده در جهت ایجاد فرصت‌های ترقی و پیشرفت سازمان. ۵- اتحاد و توافق: بدون وجود مجموعه‌ای از قوانین عملکردی هر گروهی بعد از مدتی در ادامه کار دچار اختلاف نظر و برخورد خواهند شد. ۶- کاربرد دانش: استفاده درست و اثربخش از دانش، اطلاعات و داده‌ها با ساختار و سرنوشت سازمان عجین شده است. ۷- فشار عملکرد: در یک سازمان هرکس باید مجری موضع اجرایی خود باشد و به ماندگاری و روایی اهداف خود دانا باشد (حسینی و چلی سریل، ۱۳۹۲). با توجه به اهمیت نقش خرد سازمانی و نوآوری در مدیریت دانش و رابطه میان آن‌ها و ارزش مدیریت دانش در کتابخانه‌ها، آگاهی از میزان پیش‌بینی‌کنندگی خرد سازمانی در فرایند مدیریت دانش و همچنین نقش واسطه‌ای نوآوری و نوآوری در ارتباط بین خرد سازمانی و فرایند مدیریت دانش کتابخانه‌های عمومی استان قم از اهمیت برخوردار است، مسئله‌ای که مدنظر پژوهش حاضر است؛ بنابراین فرضیه‌های پژوهش به‌صورت زیر بیان می‌شود:

۱. خرد سازمانی پیش‌بینی‌کننده فرایند مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان قم است.

^۱. Albrecht

۲. نوآوری پیش‌بینی‌کننده فرآیند مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان قم است

۳. خرد سازمانی با نوآوری کتابداران در کتابخانه‌های عمومی استان قم رابطه دارد.

۴. نوآوری کتابداران نقش واسطه‌ای در رابطه بین خرد سازمانی و مدیریت دانش کتابخانه‌های عمومی استان قم دارد.

پیشینه پژوهش

یگانگی و باباخانی (۱۴۰۳) مروری بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی و کارکنان دانشی داشتند. مقاله تأکید دارد که سازمان‌ها باید به‌طور فعال و هدفمند راهبردهای مدیریت دانش و منابع انسانی را دنبال کنند تا بتوانند در محیط رقابتی کنونی به مزیت‌های رقابتی پایدار دست یابند. اهمیت ارتباطات درون‌سازمانی و تبادل آزاد اطلاعات، ایجاد ساختارهای سازمانی منعطف و پاسخگو، توجه به سلامت روانی و رفاه کارکنان و اهمیت توازن بین کار و زندگی شخصی کارکنان از دیگر موضوعات مهم مطرح‌شده در این مقاله هستند. نقش رهبری تحول‌آفرین و قدرتمند در هدایت و انگیزه بخشی به کارکنان و ایجاد محیطی مناسب برای نوآوری و خلاقیت نیز برشمرده شده‌اند. درنهایت، مقاله به اهمیت ارتباطات درون‌سازمانی و ایجاد فضایی برای تبادل آزاد اطلاعات و دانش تأکید می‌کند. رزمی و احمدی (۱۴۰۲) به «بررسی تأثیر مدیریت دانش از طریق یادگیری سازمانی بر نوآوری دیجیتال (مورد مطالعه بانک رفاه)» پرداختند. این پژوهش از نوع کمی بوده، جامعه پژوهش شامل ۹۰۶۳ نفر از مدیران و کارکنان بانک رفاه سراسر کشور بود. روش نمونه‌گیری به‌صورت تصادفی ساده انجام شد (حجم نمونه ۳۶۸ نفر). از پرسش‌نامه مدیریت دانش لاوسن، فرم کوتاه پرسش‌نامه یادگیری سازمانی سنگه، پرسش‌نامه نوآوری دیجیتال کین و هو و پرسش‌نامه دانش دیجیتال برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار Smart PLS2 صورت گرفت و با استفاده از فن حداقل مجذورات جزئی، مدل مفهومی پژوهش آزمون گردید. نتایج نشان دادند اثر میانجی یادگیری سازمانی در رابطه با ابعاد مدیریت دانش با نوآوری دیجیتال، تأیید شد. متغیرهای مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی و یادگیری سازمانی بر نوآوری دیجیتال تأثیر دارد؛ بنابراین، یادگیری سازمانی می‌تواند در رابطه بین متغیرهای مدیریت دانش و نوآوری دیجیتال، نقش میانجی ایفا کند.

نوروزی و همکاران (۱۴۰۱)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر رهبری دیجیتال بر عملکرد شرکت‌ها در محیط‌های پویا: نقش قابلیت‌های پویا، نوآوری مدل کسب‌وکار و مزیت رقابتی پایدار»، نشان دادند که رهبری دیجیتال عاملی راهبردی برای هدایت، مدیریت و پشتیبانی کارکنان در عصر دیجیتال است و باعث می‌شود مدیران با کنار گذاشتن روش‌تی، مهارت‌های سن‌های دیجیتال خود را تقویت نمایند. در این پژوهش تأثیر رهبری دیجیتال بر نوآوری مدل کسب‌وکار تأیید شد. اسماعیل‌پور و همکاران (۱۴۰۰) به بررسی نقش میانجی‌گری هوش اجتماعی در رابطه بین مدیریت دانش و خرد سازمانی در کارکنان دانشگاه‌های پیام نور استان فارس پرداختند. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل دانشگاه‌های پیام نور استان فارس بودند که تعداد کل آن‌ها ۶۲۰ نفر و بر اساس جدول مورگان نمونه آماری ۲۴۰ نفر بود. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که مدیریت دانش بر هوش اجتماعی، پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارت اجتماعی و آگاهی اجتماعی دارای اثر مستقیم است. همچنین خرد سازمانی بر هوش اجتماعی اثری مستقیم دارد. پردازش اطلاعات اجتماعی بر خرد سازمانی دارای اثری مستقیم است. مهارت اجتماعی بر خرد سازمانی و آگاهی‌های اجتماعی بر خرد سازمانی نیز دارای اثری مستقیم است. اثرات غیرمستقیم مدیریت دانش بر خرد سازمانی با میانجی‌گری خرده مقیاس‌های هوش اجتماعی در سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ به لحاظ آماری معنادار است.

مومیوند و همکاران (۱۴۰۰) به بررسی رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت و نوآوری در یک سازمان نظامی پرداختند. جامعه آماری پژوهش ۶۰ نفر از پژوهشگران بخش پژوهش این سازمان بود و پرسش‌نامه‌های تکمیل‌شده مبنای تحلیل قرار گرفتند. پژوهش از نوع کمی و همبستگی توصیفی است. ابزار جمع‌آوری داده پژوهش، پرسش‌نامه استاندارد است. روایی پرسش‌نامه توسط افراد خبره و پژوهش‌های قبلی و پایایی پرسش‌نامه پژوهش به وسیله آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه مدیریت دانش ۰/۹۰۸ و برای پرسش‌نامه خلاقیت و نوآوری ۰/۸۸۰ تأیید شده است. نتایج پژوهش نشان داد بین ابعاد مدیریت دانش شامل کسب دانش، خلق دانش، کاربرد دانش، انتقال دانش، حفظ دانش، نوآوری در مدیریت دانش و مستندسازی نتایج مدیریت دانش با مدیریت خلاقیت و نوآوری سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین ضریب پیرسون برای فرضیه‌های پژوهش نشان از شدت این رابطه و

همسویی دارد. این نتایج توجه مدیران را برای بهبود نوآوری در سازمان به ابعاد مدیریت دانش ضروری می‌نماید.

رضائیان و همکاران (۱۳۹۸) به بررسی طراحی و تبیین مدل سنجش خرد سازمانی پرداختند. این پژوهش از نوع پژوهش کیفی و به روش دلفی بوده و به صورت مقطعی اجرا شده و از نوع هدف کاربردی و دارای ماهیت کیفی بوده است. در این پژوهش، ابتدا با بررسی ادبیات در زمینه خرد سازمانی، ابعاد و شاخص‌های سنجش خرد سازمانی به روش دلفی (۲۳ خبره) شناسایی شدند و در گام بعد، با استفاده از روش شناسی تحلیلی نوین تحت عنوان مدل‌سازی ساختاری تفسیری روابط بین ابعاد و شاخص‌های سنجش خرد سازمانی تعیین و به صورت یکپارچه مورد تحلیل قرار گرفته است و مدل نهایی طراحی شد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که مدل سنجش خرد سازمانی دربرگیرنده یازده مؤلفه در پنج سطح است. در سطح اول، مؤلفه‌های تفکر راهبردی و ساختار سازمانی قرار گرفته‌اند که نشان دهنده تأثیرپذیری بالای این دو متغیر در سامانه مذکور است و اهمیت بالای این دو شاخص را در این سامانه نمایان می‌سازد. همچنین در سطح دوم، مؤلفه‌های فضیلت و اصول اخلاقی، یادگیری و آموزش و راهبردی و اهداف تأثیرگذاری مستقیم با سطح اول دارد. در سطح سوم، مؤلفه‌های تصمیم‌گیری، رهبری و مدیریت منابع انسانی وجود دارد و در سطح چهارم، مؤلفه‌های همکاری و عمل‌گرایی وجود دارد و در پایین‌ترین سطح، نوآوری و خلاقیت، قرار گرفته است که تأثیر مستقیم با سطوح بالا دارد. پرهیزگار و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی با عنوان «نقش میانجی نوآوری سازمانی و قابلیت نوآوری فناورانه در تأثیر شیوه‌های مدیریت دانش بر عملکرد شرکت»، نشان دادند که نوآوری سازمانی بر قابلیت نوآوری در زمینه فرایندها، تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد و تأثیر نوآوری سازمانی بر قابلیت نوآوری محصول، با نقش واسطه قابلیت نوآوری فرایند انجام می‌شود. نتایج حاکی از تأثیر مثبت و معنی‌دار قابلیت نوآوری فرایند بر قابلیت نوآوری محصول بود. همچنین قابلیت نوآوری محصول بر عملکرد شرکت تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد و تأثیر قابلیت نوآوری فرایند نیز با نقش میانجی قابلیت نوآوری محصول بر عملکرد شرکت انجام می‌شود.

نوانکپا و همکاران^۱ (۲۰۲۲)، در پژوهشی با عنوان «نوآوری فرایند در عصر کسب‌وکار دیجیتال: نقش وسعت و قوت کسب‌وکار دیجیتال در مدیریت دانش»، نشان دادند که با رشد و فراگیر شدن فناوری، دیدگاه دانش‌محور مطابق با اقتصاد دیجیتال تکامل یافته و اهمیت

^۱. Nwankpa et al.

وسعت تجارت دیجیتال را بیشتر نشان می‌دهد. به‌طور خاص، فراگیر شدن کسب‌وکار دیجیتال، با سرمایه‌گذاری‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات، قابلیت‌های منابع دانش را برجسته کرده است. به دنبال آن، در یک اقتصاددانشی مبتنی بر دیجیتال، مدیریت دانش به‌جای یک فعالیت پشتیبانی ثانویه، به‌عنوان یک فعالیت اولیه و اصلی تبدیل می‌شود.

دی وایو و همکاران^۱ (۲۰۲۱)، در پژوهشی با عنوان «نقش نوآوری دیجیتال در سیستم‌های مدیریت دانش: یک مرور ادبی نظام‌مند»، با بررسی ۴۶ مقاله منتشرشده در سه دهه گذشته ۱۹۹۰-۲۰۲۰ نشان دادند که پژوهش‌های منتشرشده در این زمینه، مفاهیم جالبی را در مورد مدل‌های کسب‌وکار و عملکرد تجاری ارائه می‌کنند. این یافته‌ها بر ارتباط بین نوآوری و پایداری تأکید کرده و نشان می‌دهد که ابزار تحول دیجیتال در طولانی‌مدت به فرایند خلق ارزش کمک می‌کند. کراپی و همکاران^۲ (۲۰۲۰)، در پژوهشی با عنوان «تحول دیجیتالی شرکت‌های کوچک و متوسط: کارگزار دانش جدید به نام مرکز نوآوری دیجیتال»، نشان دادند که مراکز نوآوری دیجیتال اروپایی ایتالیایی نه تنها به‌عنوان واسطه‌های دانش عمل کرده، بلکه همچنین به‌عنوان منابع دانشی عمل می‌کنند که منجر به فرایند چاپ دیجیتالی می‌شود و می‌تواند تحول دیجیتالی شرکت‌های کوچک و متوسط را شکل دهد. شجیتا و همکاران^۳ (۲۰۱۹) به بررسی «تأثیر فرایندهای مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی بهره‌وری منابع انسانی» پرداختند. آنان دریافتند که فرایندهای مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی، تأثیر مثبت و معناداری دارد و بهره‌وری منابع انسانی، تشدیدکننده تأثیر فرایندهای مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی است. کوستا و مونتیرو^۴ (۲۰۱۶) به بررسی «تأثیر مدیریت دانش بر نوآوری» پرداختند. آنان دریافتند که در سازمان‌های دانش‌محور، به‌صورت بیشتر بر نوآوری و انجام فعالیت‌های مبتنی بر نوآوری تأکید دارند و پیشرفت بیشتری دارند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی از نوع توصیفی است که به شیوه همبستگی انجام شده است. متغیرهای پژوهش حاضر عبارت‌اند از نوآوری، خرد سازمانی، مدیریت دانش و

^۱. Di Vaio et al.

^۲. Crupi et al.

^۳. Shujahat et al.

^۴. Costa & Monteiro

ابعاد آن. همچنین جنسیت و سطح تحصیلات متغیرهای جمعیت شناختی پژوهش حاضر را تشکیل می‌دهند. جامعه آماری پژوهش حاضر را تمامی کتابداران متخصص و غیرمتخصص که در زمان اجرای پژوهش در کتابخانه‌های عمومی استان قم به صورت تمام وقت مشغول به کار بودند، تشکیل داده است. بر اساس آمارهای به دست آمده، تعداد کتابداران شاغل تمام وقت در کتابخانه‌های عمومی استان قم ۱۱۲ نفر هستند. برای جمع‌آوری اطلاعات از طریق پرسش‌نامه از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۸۶ نفر تعیین شد که پس از ارسال و توزیع پرسش‌نامه‌ها و با تلاش و پیگیری‌های محقق، تعداد ۸۰ پرسش‌نامه به صورت تکمیل شده، جمع‌آوری گردید.

پرسش‌نامه نوآوری: روایی سازه این پرسش‌نامه از طریق تحلیل عاملی اکتشافی با روش عناصر اصلی و چرخش واریماکس مشخص گردیده است و تنها یک عامل را اندازه‌گیری می‌کند، اما می‌توان از گویه‌های سازنده نوآوری به عنوان عوامل مجزا استفاده نمود؛ زیرا همبستگی بالایی در بین تمامی گویه‌ها مشخص شده است. همچنین ضریب اعتبار پرسش‌نامه در مرحله مقدماتی و اجرای نهایی با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۴ و ۰/۷۸ بوده است که معرف تجانس درونی گویه‌های پرسش‌نامه است (ساعتچی و همکاران، ۱۳۸۹). در پژوهش حاضر پایایی پرسش‌نامه (اعتبار درونی) با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ اندازه‌گیری شد که ضریب آلفا برابر با ۰/۷۴۷ بود که نشان‌دهنده پایایی مناسب ابزار است.

پرسش‌نامه خرد سازمانی: رشیدی و کرانی (۱۳۹۵) در پژوهشی از پرسش‌نامه مذکور استفاده کردند. آن‌ها نسخه ترجمه شده پرسش‌نامه را بین ۱۰ نفر از صاحب‌نظران و اساتید رشته کتابداری و مدیریت، توزیع و نظریات آن‌ها را دریافت کرده که در نهایت روایی پرسش‌نامه مورد تأیید قرار گرفت. آن‌ها همچنین پایایی پرسش‌نامه را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ اعلام نمودند که نشان‌دهنده پایایی مناسب و مطلوب ابزار است. کیوان آرا و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی از پرسش‌نامه خرد سازمانی استفاده نمود و با استفاده از نظر اساتید مجرب و مرتبط با موضوع، روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه را بررسی و تأیید و پایایی پرسش‌نامه را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۲ اعلام نمود. در پژوهش حاضر نیز به منظور تعیین پایایی ابزار پرسش‌نامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده و مقدار

بررسی خرد سازمانی و پیشرفت مدیریت دانش با نقش محرک نوآوری در...؛ غفاری و بختیاری | ۱۹۵

آلفا برای مؤلفه‌های بینش راهبردی ۰/۸۰۹؛ سرنوشت مشترک ۰/۸۳۳؛ تمایل به تغییر ۰/۸۹۲؛ جرئت و شهامت ۰/۸۳۹؛ اتحاد و توافق ۰/۸۴۶؛ کاربرد دانش ۰/۸۶۴؛ فشار عملکرد ۰/۸۴۵ و درنهایت مقدار آلفا برای کل پرسش‌نامه برابر با ۰/۹۷۳ بود که نشان‌دهنده پایایی مناسب ابزار است.

پرسش‌نامه مدیریت دانش: روایی محتوایی و صوری و روایی ملاکی این پرسش‌نامه در پژوهش شوقی و همکاران (۱۳۹۶) مناسب ارزیابی شده و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ تعیین شده است که نشان‌دهنده پایایی مناسب ابزار است. در پژوهش حاضر نیز به‌منظور تعیین پایایی ابزار از آزمون آلفای کرونباخ استفاده گردید که مقدار آلفای به‌دست‌آمده برای مؤلفه دانش‌آفرینی ۰/۷۹۵؛ جذب دانش، ۰/۸۵۵؛ سازمان‌دهی دانش ۰/۸۷۹؛ ذخیره دانش ۰/۸۷۰؛ انتشار دانش ۰/۷۴۲؛ به‌کارگیری دانش ۰/۸۶۲ و مدیریت دانش به‌طور کلی ۰/۹۵۵ محاسبه گردید که نشان‌دهنده پایایی مناسب ابزار است.

یافته‌ها

در این قسمت یافته‌های حاصل از بررسی سؤالات و آزمون فرضیه‌ها ارائه شده است. بدین منظور از آزمون تی تک نمونه‌ای، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی چندگانه، تی مستقل و تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شد.

سؤال اول: خرد سازمانی در جامعه هدف پژوهش در چه وضعیتی است؟

برای پاسخ به سؤال بالا، از آزمون تی تک‌نمونه‌ای استفاده شده که یافته‌های حاصل از آن در ادامه ارائه شده است.

جدول ۱. آزمون تفاوت میانگین نمرات خرد سازمانی پاسخ‌دهندگان با حد متوسط

متغیر	میانگین نمونه	انحراف معیار	درجه آزادی	T	Sig	تفاوت میانگین	حد متوسط	معناداری
خرد سازمانی	۳/۴۶	۰/۶۱	۷۹	۶/۸۷۶	۰/۰۰۰	۰/۴۸۲	۳	بله

نتایج مندرج در جدول شماره ۱، نشان می‌دهد که میانگین نمره خرد سازمانی در بین نمونه پژوهش (کتابداران شاغل تمام‌وقت در کتابخانه‌های عمومی استان قم) برابر است با ۳/۴۶ که در سطح $p < ۰/۰۵$ با حد متوسط (نمره ۳ از طیف ۵ ارزشی لیکرت) تفاوت معنی‌دار داشت.

سؤال دوم: مدیریت دانش در جامعه هدف پژوهش حاضر در چه وضعیتی است؟

برای پاسخ به سؤال بالا از آزمون تی تک‌نمونه‌ای استفاده شده که یافته‌های حاصل از آن در ادامه ارائه شده است.

جدول ۲. آزمون تفاوت میانگین نمرات مدیریت دانش پاسخ‌دهندگان با حد متوسط

متغیر	میانگین نمونه	انحراف معیار	درجه آزادی	T	Sig	تفاوت میانگین	حد متوسط	معناداری
مدیریت دانش	۳/۴۳	۰/۵۹	۷۹	۶/۵۵۲	۰/۰۰۰	۰/۴۴۹	۳	بله

نتایج مندرج در جدول شماره ۲، نشان می‌دهد که میانگین نمره مدیریت دانش در بین نمونه پژوهش (کتابداران شاغل تمام‌وقت در کتابخانه‌های عمومی استان قم) برابر است با ۳/۴۵۱۴ که در سطح $p < ۰/۰۵$ با حد متوسط (نمره ۳ از طیف ۵ ارزشی لیکرت) تفاوت معنی‌دار داشت.

سؤال سوم: نوآوری در بین جامعه هدف پژوهش حاضر در چه وضعیتی است؟

برای پاسخ به سؤال بالا از آزمون تی تک‌نمونه‌ای استفاده شده که یافته‌های حاصل از آن در ادامه ارائه شده است.

جدول ۳. آزمون تفاوت میانگین نمرات نوآوری پاسخ‌دهندگان با حد متوسط

متغیر	میانگین نمونه	انحراف معیار	درجه آزادی	T	Sig	تفاوت میانگین	حد متوسط	معناداری
نوآوری	۳/۳۳	۲/۳۳	۷۹	۱۴/۳۷۱	۰/۰۰۰	۰/۳۴۷	۲	بله

نتایج جدول شماره ۳، نشان می‌دهد که میانگین نمره نوآوری در بین نمونه پژوهش (کتابداران شاغل تمام‌وقت در کتابخانه‌های عمومی استان قم) برابر است با ۲/۳۴۹۵ که در سطح $p < ۰/۰۵$ با حد متوسط (نمره ۲ از طیف ۳ ارزشی لیکرت) تفاوت معنی‌دار داشت.

فرضیه اول: خرد سازمانی پیش‌بینی کننده مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی است.

برای بررسی این فرضیه از رگرسیون خطی استفاده و خرد سازمانی و مدیریت دانش به عنوان متغیر پیش‌بین و ملاک در نظر گرفته شدند؛ و نتایج که ارائه گردید.

جدول ۴. متغیرهای وارد شده به معادله رگرسیون

متغیرهای وارد شده	متغیرهای حذف شده	روش
خرد سازمانی	-	رگرسیون خطی

جدول ۵. خلاصه مدل رگرسیون خطی

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین اصلاح شده	خطای انحراف معیار
۱	۰/۷۴۹	۰/۵۶۲	۰/۵۵۶	۰/۴۰۹۵

نتایج جدول شماره ۵، نشان می‌دهد که مقدار ضریب تعیین (R^2) برابر با ۰/۵۶۲ درصد است. به این معنی که تقریباً ۵۶ درصد از تغییرات متغیر مدیریت دانش به وسیله متغیر خرد سازمانی (شامل ابعاد متغیرهای بینش راهبردی، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، جرئت و شهامت، کاربرد دانش، اتحاد و توافق، فشار عملکرد) تبیین می‌شود.

جدول ۶. تحلیل واریانس ANOVA رگرسیون خطی

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح
رگرسیون	۱۶/۹۰۳	۱	۱۶/۹۰۳	۱۰۰/۷۱۰	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱۳/۰۹۳	۷۸	۰/۱۶۶	-	-
کلی	۲۹/۹۹۶	۷۹	-	-	-

یافته‌های جدول شماره ۶، نشان می‌دهد که مقدار آماره F (تحلیل واریانس) محاسبه شده برابر است با ۱۰۰/۷۱۰ و در سطح $p < ۰/۰۵$ معنادار است؛ بنابراین مدل رگرسیون اجرا شده به‌طور معناداری تغییرات متغیر ملاک (مدیریت دانش) را پیش‌بینی می‌کند و حکایت از تأیید مدل رگرسیون دارد.

جدول ۷. ضریب تأثیر

مدل	ضرایب غیراستاندارد	ضرایب استاندارد	مقدار آماره t	سطح معناداری
مقدار ثابت	B ۰/۸۹۰	خطای انحراف معیار	Beta	
			-	۰/۲۵۷
خرد سازمانی	۰/۷۳۳	۰/۰۷۱	۰/۷۴۹	۱۰/۰۳۴
متغیر وابسته: مدیریت دانش				

مندرجات جدول شماره ۷، نشانگر میزان تأثیر متغیر مستقل (خرد سازمانی) بر متغیر وابسته (مدیریت دانش) است. ضرایب رگرسیونی غیراستاندارد به دست آمده (B) نشان می‌دهد با توجه به مقدار آماره t و سطح معنی‌داری می‌توان نتیجه گرفت که ضریب خرد سازمانی در $p < ۰/۰۵$ قرار دارد به این معنی که خرد سازمانی پیش‌بینی کننده معناداری برای میزان مدیریت دانش است.

فرضیه دوم: نوآوری پیش‌بینی کننده فرایند مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی است.

برای بررسی این فرضیه از رگرسیون خطی استفاده شد. در این فرضیه متغیر نوآوری به عنوان متغیر پیش‌بین و فرایند مدیریت دانش به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شد؛ و نتایج که ارائه گردید.

جدول ۸. متغیرهای وارد شده به معادله

متغیرهای وارد شده	متغیرهای حذف شده	روش
نوآوری	-	رگرسیون خطی

جدول ۹. خلاصه مدل رگرسیون خطی

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین اصلاح شده	خطای انحراف معیار
۱	۰/۳۴۳	۰/۱۱۷	۰/۱۰۶	۰/۵۸۲۱۱

نتایج جدول شماره ۹، نشان می‌دهد که مقدار ضریب تعیین (R^2) برابر با ۰/۱۱۷ درصد است. به این معنی که تقریباً ۱۲ درصد از تغییرات فرایند مدیریت دانش به وسیله متغیر نوآوری تبیین می‌شود.

جدول ۱۰. تحلیل واریانس ANOVA رگرسیون خطی

مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۳/۵۶۴	۱	۳/۵۶۴	۱۰۰/۵۲۱	۰/۰۰۲
باقیمانده	۲۶/۴۳۰	۷۸	۰/۳۳۷	-	-
کل	۲۹/۹۹۶	۷۹	-	-	-

یافته‌های جدول شماره ۱۰، نتایج آزمون فرضیه صفر را که بیان می‌کند ضریب تعیین برابر صفر است ($R^2=0$) نشان می‌دهد. هنگامی که مقدار ضریب تعیین برابر صفر باشد یعنی این که رابطه خطی میان متغیرها وجود ندارد. یافته‌ها نشان می‌دهد که مقدار آماره F (تحلیل واریانس) محاسبه شده برابر است با ۱۰۰/۵۲۱ و در سطح $p < 0/05$ معنادار است؛ بنابراین فرضیه صفر که بیان می‌کرد هیچ گونه رابطه خطی میان دو متغیر وجود ندارد، رد می‌شود.

جدول ۱۱. ضریب تأثیر

بررسی خرد سازمانی و پیشرفت مدیریت دانش با نقش محرک نوآوری در...؛ غفاری و بختیاری | ۲۰۱

مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	مقدار آماره t	سطح معناداری
مقدار ثابت	B ۱/۱۵۵	خطای انحراف معیار	Beta		
			-	۱/۶۲۸	۰/۱۰۵
خرد سازمانی	۰/۹۷۴	۰/۳۰۱	۰/۳۴۳	۳/۲۴۲	۰/۰۰۲
متغیر وابسته: مدیریت دانش					

نتایج جدول شماره ۱۱، نشانگر میزان تأثیر متغیر مستقل (نوآوری) بر متغیر وابسته (مدیریت دانش) است. ضرایب رگرسیونی استاندارد به دست آمده (B) نشان می‌دهد با توجه به مقدار آماره t و سطح معنی‌داری می‌توان نتیجه گرفت که ضریب نوآوری در سطح $p < 0/05$ قرار دارد به این معنی که نوآوری پیش‌بینی کننده معناداری برای میزان مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی است.

فرضیه سوم: خرد سازمانی با نوآوری در کتابخانه‌های عمومی رابطه دارد.

برای آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که در ادامه نتایج حاصل از آن ارائه شده است.

جدول شماره ۱۲. آزمون همبستگی بین خرد سازمانی و نوآوری

رابطه میان متغیرها		نوآوری
خرد سازمانی	R	سطح معناداری
	۰/۳۴۹	۰/۰۰۰

همان‌گونه که نتایج نشان جدول شماره ۱۲، نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین خرد سازمانی و نوآوری در کتابخانه‌های عمومی مثبت و از لحاظ آماری در سطح $p < 0/05$ معنادار بود. به عبارتی با افزایش میزان هر یک از این دو متغیر، متغیر دیگری به همان اندازه افزایش می‌یابد.

فرضیه چهارم: نوآوری کتابداران نقش واسطه‌ای در رابطه بین خرد سازمانی و مدیریت دانش کتابخانه‌های عمومی دارد.

به‌طور کلی به‌منظور بررسی مدل طراحی شده و پاسخ به فرضیه حاضر از تحلیل مسیر با استفاده از رگرسیون چندگانه و رگرسیون خطی ساده استفاده گردید که ابتدا خرد سازمانی و نوآوری به‌عنوان پیش‌بینی کننده مدیریت دانش و سپس خرد سازمانی به‌عنوان پیش‌بینی کننده نوآوری در نظر گرفته شدند و نتایج آن در قالب جداول ارائه گردیده است.

جدول ۱۳. خلاصه مدل

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین اصلاح شده	خطای انحراف معیار
۱	۰/۴۷۹	۰/۵۶۲	۰/۵۵۰	۰/۴۱۲۲۳

نتایج جدول شماره ۱۳، نشان می‌دهد که مقدار ضریب تعیین (مجذور ضریب همبستگی) برابر با ۰/۵۶۲ درصد است. به این معنی که تقریباً ۵۶ درصد از تغییرات متغیر فرایند مدیریت دانش به‌وسیله متغیرهای خرد سازمانی و نوآوری تبیین می‌شود.

جدول ۱۴. تحلیل واریانس ANOVA رگرسیون چندگانه

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
-----	---------------	------------	-----------------	---	--------------

بررسی خرد سازمانی و پیشرفت مدیریت دانش با نقش محرک نوآوری در...؛ غفاری و بختیاری | ۲۰۳

۰/۰۰۰	۴۹/۷۵۴	۸/۴۵۴	۲	۱۶/۹۱۰	رگرسیون
		۰/۱۶۸	۷۷	۱۳/۰۸۴	باقیمانده
			۷۹	۲۹/۹۹۶	کل

یافته‌های جدول شماره ۱۴، نتایج آزمون فرضیه صفر که بیان می‌کند ضریب تعیین برابر صفر است ($R^2=0$) را نشان می‌دهد. هنگامی که مقدار ضریب تعیین برابر صفر باشد یعنی این که رابطه خطی میان متغیرها وجود ندارد. یافته‌ها نشان می‌دهد که مقدار آماره F (تحلیل واریانس) محاسبه شده برابر است با ۴۹/۷۵۴ و در سطح $p < 0/05$ معنادار است؛ بنابراین فرضیه صفر که بیان می‌کرد هیچ گونه رابطه خطی میان دو متغیر وجود ندارد، رد می‌شود.

جدول ۱۵. ضریب تأثیر

مدل	ضرایب غیراستاندارد	ضرایب استاندارد	مقدار آماره T	سطح معناداری
	B	خطای انحراف معیار	BETA	
مقدار ثابت	۰/۸۰۳	۵۰۳	۱/۵۹۴	۰/۱۱۳
خرد سازمانی	۰/۷۲۵	۰/۰۸۰	۸/۸۶۰	۰/۰۰۰
نوآوری	۰/۰۴۶	۰/۲۳۶	۰/۲۰۰	۰/۸۴۰
متغیر وابسته	فرایند مدیریت دانش			

مندرجات جدول شماره ۱۵، نشانگر میزان تأثیر متغیر مستقل خرد سازمانی و نوآوری بر متغیر وابسته (مدیریت دانش) است. ضرایب رگرسیونی غیراستاندارد به دست آمده (B) نشان می‌دهد با توجه به مقدار آماره t و سطح معنی‌داری می‌توان نتیجه گرفت که ضریب خرد

سازمانی در سطح $p < 0/05$ و نوآوری در سطح $p > 0/05$ قرار دارد یعنی خرد سازمانی پیش‌بین مدیریت دانش است اما نوآوری پیش‌بین نیست.

جدول ۱۶. متغیرهای واردشده به معادله رگرسیون

متغیرهای واردشده	متغیر حذف شده	روش
خرد سازمانی	-	هم‌زمان

جدول ۱۷. خلاصه مدل

مدل	ضریب همبستگی چندگانه (R^2)	ضریب تعیین (R^2)	ضریب تعیین اصلاح شده	خطای انحراف معیار
۱	۰/۴۳۹	۰/۱۹۳	۰/۱۸۲	۰/۱۹۶۴۹

نتایج جدول شماره ۱۷، نشان می‌دهد که مقدار ضریب تعیین (مجذور ضریب همبستگی) برابر با ۰/۱۹۳ درصد است. به این معنی که تقریباً ۲۰ درصد از تغییرات متغیر نوآوری به وسیله متغیر خرد سازمانی تبیین می‌شود.

جدول ۱۸. تحلیل واریانس ANOVA

مدل	مجموع	درجه	میانگین	F	سطح
	مجذورات	آزادی	مجذورات		معناداری
رگرسیون	۰/۷۲۶	۱	۰/۷۲۶	۱۸/۸۵۷	۰/۰۰۰
باقی مانده	۳/۰۱۰	۷۸	۰/۰۳۷		
کل	۳/۷۳۸	۷۹			

یافته‌های جدول شماره ۱۸، نتایج آزمون فرضیه صفر را که بیان می‌کند ضریب تعیین برابر صفر است ($R^2=0$) نشان می‌دهد. هنگامی که مقدار ضریب تعیین برابر صفر باشد یعنی این که رابطه خطی میان متغیرها وجود ندارد. یافته‌ها نشان می‌دهد که مقدار آماره F (تحلیل واریانس) محاسبه شده برابر است با ۱۸/۸۵۷ و در سطح $p < 0/05$ معنادار است؛ بنابراین فرضیه صفر که بیان می‌کرد هیچ گونه رابطه خطی میان دو متغیر وجود ندارد، رد می‌شود.

جدول ۱۹. ضریب تأثیر

مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب	
	B	خطای انحراف معیار	استاندارد	مقدار آماره t
			Beta	سطح معناداری
مقدار ثابت	۱/۸۱۶	۰/۱۲۰	-	۱۴/۶۲۶
خرد سازمانی	۰/۱۵۰	۰/۰۳۳	۰/۴۳۹	۴/۳۴۱
متغیر وابسته	نوآوری			

مندرجات جدول شماره ۱۹، نشانگر میزان تأثیر متغیر مستقل خرد سازمانی بر متغیر وابسته (نوآوری) است. ضرایب رگرسیونی غیراستاندارد به دست آمده (B) نشان می‌دهد با توجه به مقدار آماره t و سطح معنی داری می‌توان نتیجه گرفت که ضریب خرد سازمانی در سطح $p < 0/05$ قرار دارد؛ به این معنی که خرد سازمانی پیش‌بینی معناداری برای میزان نوآوری در کتابخانه‌های عمومی است.

بحث و نتیجه‌گیری

با در نظر گرفتن اینکه آگاهی از وضعیت خرد سازمانی جامعه هدف پژوهش کنونی یکی از اهداف پژوهش حاضر است، اما وضعیت خرد سازمانی می‌تواند در طول زمان افزایش یا کاهش یابد و کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان قم یا کارکنان هر سازمانی می‌توانند نسبت به توسعه و رشد خرد سازمانی خود اقدام نمایند، لذا جهت آگاهی از وضعیت خرد

سازمانی جامعه هدف پژوهش حاضر، این مسئله در قالب سؤال بالا طراحی گردید و در پژوهش حاضر پیش‌فرضی برای وضعیت خرد سازمانی مدنظر قرار نگرفت. از طرفی کارکنان کتابخانه‌ها یا کتابداران کتابخانه‌های عمومی که بیشترشان از فارغ‌التحصیلان حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی هستند، در طی تحصیلاتشان با واحدهای درسی نظیر مدیریت کتابخانه‌ها، سیستم‌های اطلاعات مدیریت، فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات، نرم‌افزارهای اطلاعاتی و با نظریه‌های ارتباطات و ... آشنا می‌شوند که آن‌ها را برای خدمات‌رسانی بهتر به کاربران آماده می‌سازد. بعلاوه قرار گرفتن کتابداران در میان انبوهی از منابع اطلاعاتی و یک محیط اطلاعاتی ناگزیر بیشتر آن‌ها را افرادی اهل مطالعه بار می‌آورد و آن‌ها را به سمت اشتراک‌گذاری دانش، ارائه خدمات اطلاعاتی به دیگران و کمک به افراد نیازمند اطلاعاتی سوق می‌دهد و آن‌ها نیز خواهند دانست در صورتی که مراجعان خود را راضی نگه ندارند سازمان آن‌ها موفق نخواهد بود. لذا آن‌ها برای بقا و دوام سازمان‌هایشان به‌صورت گروهی تصمیم می‌گیرند، منابع موردنیاز مراجعان را تأمین می‌کنند که این مسائل همگی مصداق‌هایی از خرد سازمانی است. در این راستا و با توجه آنچه گفته شد نتایج کنونی در خصوص وضعیت خرد سازمانی در بین کتابداران کتابخانه‌های استان قم را می‌توان به چنین عواملی نسبت داد. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش رشیدی و کرانی (۱۳۹۵)، حریری و طارمی (۱۳۹۱) و طهماسبی و اکبری (۱۳۸۹) همخوانی دارد، اما با پژوهش کیوان آرا و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی ندارد که دریافت خرد سازمانی در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در وضعیت پایین‌تر از حد متوسط قرار دارد.

وضعیت هر متغیر، سازه یا مفهومی می‌تواند در گذر زمان در بین کارکنان یک شرکت، سازمان، کتابخانه و غیره، تغییر یابد. کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان قم نیز از این قاعده مستثنا نیستند و می‌توانند توانایی‌های خود در خصوص مدیریت دانش را بیشتر توسعه داده یا نقطه‌ضعف‌های خود را جبران کنند و بدین ترتیب روزبه‌روز وضعیت مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن در بین این گروه، کاهش یا افزایش یابد. از این‌رو، سنجش وضعیت مدیریت دانش در بین جامعه هدف پژوهش حاضر در قالب سؤال فوق مطرح گردید و در این خصوص در پژوهش حاضر پیش‌فرض خاصی در دست بررسی قرار نگرفت هرچند که می‌توان انتظار داشت که کتابداران به‌عنوان کسانی که امروزه در مراکز اطلاعاتی و در میان

انبوهی از منابع اطلاعاتی قرار دارند و کار آن‌ها بر اساس دانش و اطلاعات استوار است؛ در زمینه مدیریت دانش پیشتاز یا حداقل در حد مطلوب باشند.

در توجیه نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر این گونه می‌توان بیان داشت که چون در عصر حاضر، دانش در اکثر سازمان‌ها به عنوان یک سرمایه سازمانی تلقی می‌شود و مدیریت آن از اهمیت فزاینده‌ای برخوردار است و در فرایند مدیریت دانش نیروی انسانی متخصص دانش موجود در داخل یا خارج از سازمان را کسب می‌کند و به دنبال سازمان‌دهی و اشتراک آن مطابق با اهداف سازمان هستند؛ لذا به طور کلی برای سازمان‌ها این مسئله روشن شده که هدفمند بودن فرایند مدیریت دانش به اهداف سازمان اشاره می‌کند و تجسم کننده این وضعیت است که مدیریت دانش به بهبود وضعیت تمامی افراد (مدیران، کارکنان و کاربران) کمک خواهد کرد. در این راستا کتابخانه‌ها به عنوان سازمان‌های یادگیرنده، مخازن دانش بشری هستند که به طور غیرمستقیم در تولید دانش مشارکت می‌کنند و در سال‌های اخیر مدیریت دانش مورد توجه مدیران و متصدیان کتابخانه‌ها و حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی بوده است؛ بنابراین چون سازمان‌دهی دانش یکی از حوزه‌های اصلی و محکم علم اطلاعات و دانش‌شناسی و به عبارتی کتابداران است، قابل توجیه است که نه تنها در فعالیت‌های مدیریت دانش درگیر باشند بلکه باید به صورت فعالانه در حوزه مدیریت دانش و به کارگیری آن پیشرو باشند. کارمندان مجموعه منحصر به فردی از دانش، مهارت‌ها و تجربیات را به ارمغان می‌آورند و می‌توانند به سازمان یک مزیت رقابتی بدهند و از این رو دانش آن‌ها به یک منبع راهبردی تبدیل می‌شود؛ بنابراین، نتایج حاصله در خصوص وضعیت مدیریت دانش در جامعه هدف پژوهش حاضر کاملاً قابل توجیه است و باید به تقویت هرچه بیشتر آن پرداخته شود. از طرفی دیگر نتایج حاصله را می‌توان به این مسئله نسبت داد که چون مدیریت دانش راهکاری نسبتاً جدید است که به عنوان یک راهبرد کاربردی در کتابخانه محیط‌های علمی و اطلاعاتی نقش تعیین کننده‌ای در ارائه خدمات پویا و مؤثر برای مراجعین کتابخانه در راستای استفاده بهینه و کاربردی از کتابخانه‌ها دارد، از این رو، قابل توجیه است که کتابداران کتابخانه‌های عمومی که با طیف وسیعی از مراجعین در ارتباط‌اند در سطح بالایی از درگیری در مدیریت دانش و فرایندهای آن قرار داشته باشند. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش محمودی و همکاران (۱۳۹۲) همخوانی دارد که دریافت میانگین نمرات مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی و فردوسی مشهد در

حد متوسط است. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش قادری سیاه بیدی و همکاران (۱۳۹۵) و ناظم‌الاسلام و همکاران^۱ (۲۰۲۰)، همخوانی ندارد که دریافتند وضعیت مدیریت دانش در وضعیت مناسبی قرار ندارد.

پیش فرضی برای سنجش میزان نوآوری در جامعه هدف پژوهش حاضر مدنظر قرار نگرفت، چراکه وضعیت هر متغیر می‌تواند در هر مقطع زمانی تغییر (کاهش یا افزایش) یابد. بااین‌وجود این‌گونه می‌توان انتظار داشت که با توجه به دنیای متلاطم و دائماً در حال تغییر اطلاعات و فناوری‌های اطلاعاتی پیشرفته امروزی و تنوع در محمل‌های اطلاعاتی و وجود سایت‌ها و موتورهای جست‌وجو (به‌عنوان رقبای کتابخانه‌ها برای دسترسی به اطلاعات)، برای کارکنان بیشتر مشاغل و متصدیان به‌خصوص برای مشاغل و متصدیان مرتبط با فناوری، منابع و اطلاعات (همانند شغل کتابداری، اطلاع‌رسانی، متخصصان آرشیو و متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی) ضروری است از نوآوری و ابتکار عمل ویژه‌ای برخوردار باشند تا بتوانند در این وضعیت روبه‌رشد و دائماً در حال تغییر فناوری و اطلاعات پایدار بمانند. کتابخانه‌های عمومی ازجمله مهم‌ترین کتابخانه‌هایی به شمار می‌روند که برای افزایش و بهبود عملکرد و اثربخشی خدمات خود، نیازمند بهره‌گیری از نوآوری در کتابداران هستند و این امر به‌طور اتفاقی رخ نخواهد داد، بلکه باید بسترهای مناسب و ارزش‌های مطلوب فراهم شود و مدیران کتابخانه‌های عمومی اقدامات و تمهیدات لازم را برای ایجاد شرایط زمینه‌ای مناسب برای بروز نوآوری در کتابداران انجام دهند. همچنین پژوهش کنونی با پژوهش امید و امیدی (۱۳۹۶) که نشان دادند وضعیت نوآوری در بین کارکنان در سطح مطلوبی قرار دارد همسو است؛ اما نتایج پژوهش حاضر با پژوهش زارعی و همکاران (۱۳۹۴) همخوانی ندارد که نشان دادند، میانگین نوآوری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی، کتابداران دانشگاه‌های فردوسی مشهد، تربیت مدرس، آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات و علوم پزشکی به‌صورت معناداری کمتر از حد متوسط است.

اگرچه با تکیه بر سطح سواد، دانش تخصصی و توانایی‌های فردی، ویژگی‌های شخصیتی و عواملی از این قبیل می‌توان پاسخگوی نیازهای کاربران کتابخانه بود و حداقل سطح رضایت کاربران را به دست آورد یا تعداد مشتریان و کاربران قابل قبولی را به سمت خود کشاند، اما با توجه به تغییرات فزاینده حاصل از رشد فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی و به‌موجب آن تحول در نحوه دسترسی به منابع و مقالات علمی الکترونیکی، امکان دریافت

^۱. Nazmul Islam et al.

اطلاعات از موتورهای جست‌وجو و پایگاه‌های اطلاعاتی دیگر نمی‌توان سازمان یا کتابخانه را صرفاً با تکیه بر عوامل مذکور پایدار ساخت و به رقابت با سایر رقبا پرداخت. خرد سازمانی و نوآوری کارکنان، نگرش و نحوه مشارکت آن‌ها در فعالیت‌های مدیریت دانش است که می‌تواند سازمان‌های دانشی امروزی را پایدار ساخته و آن‌ها را در مقابله با تغییرات فزاینده و دائماً در حال رشد فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی و رقابت با سایر سازمان‌های رقیب، توانمند سازد؛ بنابراین باید تمهیداتی اندیشیده شود تا شرایط برای افزایش سطح نوآوری، افزایش فعالیت و مشارکت در فعالیت‌های مدیریت دانش و تقویت خرد سازمانی کارکنان فراهم گردد.

یافته‌های به‌دست‌آمده نشان داد که سطح نمره نوآوری، خرد سازمانی و مدیریت دانش در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان قم به‌صورت معناداری بیشتر و متفاوت از سطح متوسط است (سؤالات اول تا سوم)، اما هنوز این امکان وجود دارد که توانایی کتابداران و سطح درگیری و مشارکت آن‌ها و جایگاه آن‌ها را در خصوص سه متغیر مذکور افزایش و ترقی داد و پتانسیل‌های نهفته کتابداران را آشکار ساخت. در این راستا برگزاری هم‌اندیشی‌ها و گردهمایی‌هایی در خصوص اهمیت و جایگاه فرایندهای مدیریت دانش، نوآوری و خرد سازمانی در پیشبرد اهداف و رسالت‌های کتابخانه، اعطای جوایز به کارکنان خلاق و دارای خرد سازمانی بالاتر و کارکنانی که بیشتر در فعالیت‌های دانشی درگیر هستند می‌تواند در جهت تقویت سطح توانایی‌های افراد در سه متغیر مذکور گره‌گشا باشد. یافته‌ها نشان داد که خرد سازمانی پیش‌بینی معنادار فرایند مدیریت دانش در بین شرکت‌کنندگان پژوهش حاضر بود (فرضیه ۱). با این وجود، این احتمال وجود دارد که عوامل احتمالی دیگری در این بین مداخله‌گر باشند که شناسایی آن‌ها بتواند به رشد و پیشرفت سازمان‌ها و به‌خصوص کتابخانه‌های عمومی استان قم کمک کند. نتایج نشان داد که نوآوری، پیش‌بینی‌کننده معنادار مدیریت دانش در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان قم است (فرضیه دوم). لذا با توجه به اهمیت و نقش نوآوری در مدیریت دانش پیشنهاد می‌گردد در استخدام افراد جدید در کتابخانه‌های عمومی استان قم، جذب و گزینش افراد خلاق و دارای مهارت‌های خاص مورد توجه متصدیان گزینش نیروی انسانی برای کتابخانه‌های عمومی قرار گیرد. همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که بین خرد سازمانی و نوآوری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت (فرضیه سوم) بنابراین به مدیران کتابخانه‌های عمومی استان قم پیشنهاد می‌گردد

که تلاش کنند تا به صورت صحیح و کارآمد خرد سازمانی را که منبعی نامحدود از سرمایه‌های فکری است، مدیریت و شناسایی کنند تا به موجب آن قدرت انعطاف‌پذیری کتابخانه‌ها را در انطباق با نیازهای بومی و ملی افزایش دهند و شرایط لازم را برای خلق مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و توانایی ایده پردازی و نوآوری، مهیا و ارتقا بخشند. دیگر نتایج نشان داد که نمره کلی خرد سازمانی پیش‌بینی‌کننده مدیریت دانش و نوآوری است؛ اما نوآوری نقش واسطه‌ای و مداخله‌گری در ارتباط بین خرد سازمانی و مدیریت دانش نداشت (فرضیه چهارم) و با توجه به اینکه یافته‌های جانبی نشان داد که جنسیت، رشته تحصیلی و مدرک تحصیلی نقشی در میانگین نمره خرد سازمانی، نوآوری و مدیریت دانش در جامعه هدف پژوهش حاضر نداشته است، لذا امکان دارد که عوامل دیگری دارای نقش تعدیل‌کننده یا مداخله‌جویانه در ارتباط بین خرد سازمانی و مدیریت دانش باشند که این مسئله لزوم پژوهش‌های اکتشافی جهت شناسایی عوامل بر مدیریت دانش و رابطه آن با خرد سازمانی را بیش‌ازپیش آشکار می‌سازد.

نتایج حاصل از پژوهش حاضر این مسئله را برجسته ساخت که با وجود نقش خرد سازمانی و نوآوری در فرایند مدیریت دانش و برخورداری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان قم در سطحی فراتر از سطح متوسط باید نسبت به تقویت هرچه بیشتر سطح برخورداری کتابداران از این سه متغیر پرداخت و با حذف نقاط ضعف و تقویت نقاط قوت و تغییر باورهای غلط در خصوص مدیریت دانش و شناسایی عوامل مؤثر بر مدیریت دانش، تلاش‌های بیشتر و گام‌های مؤثرتری در خصوص بهینه‌سازی عملکرد کتابداران استان قم برداشت. در نهایت اگرچه پژوهش حاضر توانست شواهد پژوهشی لازم و بیشتری برای نقش و ارتباط سه‌گانه مدیریت دانش، خرد سازمانی و نوآوری و نقش پیش‌بینی‌کنندگی نوآوری و خرد سازمانی در فرایند مدیریت دانش فراهم آورد، اما نتوانست شواهد پژوهشی لازم برای نقش مداخله‌جویانه نوآوری در ارتباط بین خرد سازمانی و مدیریت دانش فراهم کند، مسئله‌ای که باید در پژوهش‌های آتی بیشتر به آن توجه شود.

پیشنهادها

- با توجه به اینکه فرضیه اصلی پژوهش حاضر رد گردید، اما پیشنهاد می‌گردد که در پژوهش‌های آتی مجدداً نقش واسطه‌ای نوآوری در ارتباط بین خرد سازمانی و مدیریت دانش در جوامع پژوهشی دیگر موردبررسی قرار گیرد.

- با توجه به اینکه در پژوهش حاضر از کیفیت خدمات و رضایت مراجعان از عملکرد کتابداران و نحوه خدمات‌دهی در کتابخانه‌های عمومی استان قم بحثی به میان نیامده است پیشنهاد می‌گردد که در پژوهش‌های آتی نقش خرد سازمانی، مدیریت دانش و نوآوری در کیفیت خدمات و رضایت مراجعان مورد بررسی قرار گیرد.
- با توجه به عدم تأثیر جنسیت، رشته تحصیلی و سطح تحصیلات در هر یک از متغیرهای خرد سازمانی، نوآوری و مدیریت دانش و عدم داشتن نقش واسطه‌ای نوآوری در ارتباط بین خرد سازمانی و مدیریت دانش، پیشنهاد می‌گردد که در پژوهش‌های آتی عوامل دیگر در کنار نوآوری مورد ارزیابی قرار گرفته و نقش آن‌ها در مدیریت دانش و خرد سازمانی و ارتباط بین این دو مورد بررسی قرار گیرد.

تعارض منافع

هیچ گونه تعارض منافی وجود ندارد.

ORCID

Saeed Ghaffari



<https://orcid.org/0000-0002-1030-9234>

Masoud Bakhtiari



<https://orcid.org/0000-0002-8933-8969>

فهرست منابع

اسماعیل پور، حیدر، بازویند، زهرا و رستگار، احمد. (۱۴۰۰). بررسی نقش میانجی‌گری هوش اجتماعی در رابطه بین مدیریت دانش و خرد سازمانی در کارکنان دانشگاه‌های پیام نور استان فارس. رهبری آموزشی، ۲(۱)، ۶۵-۷۶.

https://ael.uma.ac.ir/article_1336.html

امیدی، نبی و امیدی، محمدرضا. (۱۳۹۶). رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری در بین پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی ایلام. راهبردهای توسعه در آموزش پزشکی، ۴(۲)،

<https://dsme.hums.ac.ir/article-1-161-fa.html>. ۳۲-۲۳

بختیاری، مسعود، کاشانی‌پور، محمد، غلامی جمکرانی، رضا و جهانگیر نیا، حسین. (۱۳۹۹). مدل‌سازی مؤلفه‌ها و ابعاد ارزیابی عملکرد سازمانی متناسب با شرایط محیطی ایران. حسابداری مدیریت، ۴۶(۱۳)، ۱۷-۲۹. <https://sanad.iau.ir/fa/Article/816408>

بختیاری، مسعود، شرعی، زهره و رضایا، حامد. (۱۴۰۳). تحلیل نقش انگیزه‌ها و فرهنگ سازمانی بر قصد اشتراک دانش در جهت تسهیم دانش آنلاین. علوم و فنون مدیریت اطلاعات، ۱۱(۱)، ۱-۲۰.

https://stim.qom.ac.ir/article_3233.html?lang=fa
پرهیزگار، محمد مهدی، عزیزی، ایمان و نوروزی آجیرلو، رضا. (۱۳۹۷). بررسی نقش میانجی نوآوری سازمانی و قابلیت نوآوری تکنولوژیکی در تأثیر شیوه‌های مدیریت دانش بر عملکرد شرکت. مدیریت توسعه و تحول، ۱۱(۵)، ۵۳-۶۳.

حریری، نجلا و طارمی، فاطمه. (۱۳۹۱). سنجش خرد سازمانی در پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران. فصلنامه دانش‌شناسی، ۵(۱۹)، ۳۴-۴۸. <https://ensani.ir/file/download/article/64803908572be-10672-1400-59.pdf>

حسینی، سید یعقوب و چلی سریل، نینا. (۱۳۹۲). تأثیر خرد سازمانی بر یادگیری در سازمان. فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت، ۲۳(۷۱)، ۱۳۱-۱۵۹. <https://ensani.ir/file/download/article/20140426164446-9857-68.pdf>

حقیقت، حمید، بختیاری، مسعود و بهشتی‌پور، محمد تقی. (۱۳۹۰). رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر میزان دقت پیش‌بینی سود شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران در زمان افزایش سرمایه. بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۱۸(۶۵)، ۴۱-۶۲. https://acctgrev.ut.ac.ir/article_24159.html?lang=fa

رشیدی، الهام و کرانی، اکرم. (۱۳۹۵). سنجش خرد سازمانی کارکنان کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه. فصلنامه علوم و فنون مدیریت اطلاعات، ۲(۳)، ۱۳۹-۱۵۵. https://stim.qom.ac.ir/article_719.html

رضائیان، علی، نظامی، نوید، اوتارخانی، علی و المسوری، خالد. (۱۳۹۸). طراحی و تبیین مدل سنجش خرد سازمانی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۱(۱)، ۱۱۷-۱۴۲. https://hrmj.ihu.ac.ir/article_204469.html

رزمی، زهرا و احمدی، شهاب. (۱۴۰۲). تأثیر مدیریت دانش از طریق یادگیری سازمانی بر نوآوری دیجیتال (مورد مطالعه بانک رفاه). علوم و فنون مدیریت اطلاعات، ۹(۴)، ۹۱-۱۱۸. https://stim.qom.ac.ir/article_2488.html

بررسی خرد سازمانی و پیشرفت مدیریت دانش با نقش محرک نوآوری در...؛ غفاری و بختیاری | ۲۱۳

رکنی جو، محمد، جعفری، محمدباقر، یزدانی، حمیدرضا و الوانی، سیدمهدی. (۱۳۹۶). واکاوی موانع پیاده‌سازی موفق مدیریت دانش در دانشگاه‌ها. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۵(۲)، ۴۴۵-۴۶۴. https://jomc.ut.ac.ir/article_62527.html

زارعی، ابراهیم، حسن‌زاده، محمد و هلالیان، فاطمه. (۱۳۹۴). رابطه تسهیم دانش با نوآوری و نوآوری در بین کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های تربیت مدرس، آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات و علوم پزشکی تهران. *فصلنامه نظام‌ها و خدمات اطلاعاتی*، ۴(۴)، ۲۳-۳۶. <https://sid.ir/paper/521136/fa>

ساعتچی، محمود، کامکاری، کامبیز و عسکریان، مهناز. (۱۳۸۹). *آزمون‌های روان‌شناختی*. تهران: نشر روان.

شوقی، بهزاد، زمانی مقدم، افسانه و جعفری، پروش. (۱۳۹۶). تأثیر مدیریت دانش بر خرد سازمانی با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران). *بیکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۱(۷)، ۱۵۵-۱۸۶. <https://www.sid.ir/paper/520743/fa>

طهماسبی، زهره و اکبری، احمد. (۱۳۸۹). سنجش خرد سازمانی کارکنان. *فصلنامه مدیریت کسب‌وکار*، ۵(۲)، ۱۲۳-۱۳۹.

غفاری، سعید، زنجیردار، مجید و حقدادی، مریم. (۱۳۸۸). مطالعه راهبردی مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اراک. *ماهنامه اطلاعاتی و اطلاع‌رسانی*، ۳(۲۶)، ۳۵-۴۲. <https://ensani.ir/file/download/article/20120327174542-3038-219.pdf>

قادری سیاه‌بیدی، ونوس، جعفری، مریم و فامیل روحانی، علی‌اکبر. (۱۳۹۵). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه. *فصلنامه تحقیقات و اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۲۲(۱)، ۹۵-۱۲۰. <https://publiij.ir/article-1-1268-fa.html>

کیوان آرا، محمود، یزدخواستی، علی، بهرامی، سوسن و مسعودیان، یوسف. (۱۳۹۰). بررسی رابطه مؤلفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. *دوماهنامه مدیریت اطلاعات سلامت*، ۸(۵)، ۶۷۳-۶۸۱. <https://www.sid.ir/paper/121761/fa>

محمودی، حسن، دیانی، محمدحسین و پریخ، مهری. (۱۳۹۲). تحلیل وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان بر پایه مدل بکویتز و ویلیامز. *پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۱(۱)، ۲۳-۴۴.

https://infosci.um.ac.ir/article_28412.html?lang=fa

ملک‌زاده، غلامرضا. (۱۳۸۹). خرد سازمانی ابزاری قدرتمند در مدیریت شرکت‌های دانش‌محور. *فصلنامه تخصصی پارک‌ها و مراکز رشد*، ۶(۲۲)، ۳۱-۳۷.
مومیوند، حجت‌اله، نوری، جلال، اسکندری، احمدرضا و اخوان، پیمان. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت و نوآوری در یک سازمان نظامی. *فصلنامه توسعه تکنولوژی صنعتی*، ۱۹(۴۵)، ۴۹-۶۰.

https://jtd.iranjournals.ir/article_247994.html?lang=fa

نوروزی، حسین، نصرت‌پناه، رسول و بارانی، صمد. (۱۴۰۱). تأثیر رهبری دیجیتال بر عملکرد شرکت‌ها در محیط‌های پویا: نقش قابلیت‌های پویا، نوآوری مدل کسب‌وکار و مزیت رقابتی پایدار. *مدیریت بازرگانی*، ۱۴(۳)، ۴۴۵-۴۷۴.

https://jibm.ut.ac.ir/article_89467.html

هاللیان مطلق، فاطمه. (۱۳۹۳). نگرش نیروی انسانی نسبت به مدیریت دانش. *فصلنامه نظام‌ها و خدمات اطلاعاتی*، ۴(۱)، ۸۷-۱۰۵.

[file:///C:/Users/Masoud/Downloads/Article%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Masoud/Downloads/Article%20(3).pdf)

یگانگی، سید کامران و باباخانی، زهرا. (۱۴۰۳). مروری بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی و کارکنان دانشی. *فصلنامه پژوهش‌های علوم مدیریت*، ۶(۱۸)، ۱۳۴ - ۱۴۷.

<https://jomsr.ir/fa/showart-c5def452852bdd9ffce3d0fb63d35035>

هرج حسن‌آبادی، فهیمه و مظفری، محمدمهدی. (۱۳۹۶). ضرورت پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌ها و نقش آن در کسب مزیت رقابتی. *اولین کنفرانس ملی مطالعات نوین مدیریت در ایران، کرج*. <https://civilica.com/doc/690740>

References

- Albrecht, K. (2003). Organizational Intelligence & Knowledge Management: Thinking Outside the Silos the Executive Perspective. <https://karlalbrecht.com/readables/Albrecht-Organizational-Intelligence.pdf>
- Costa, V., & Monteiro, S. (2016). Key knowledge management processes for innovation: a systematic literature review. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 46 (3), 386-410. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/vjikms-02-2015-0017/full/html>
- Crupi, A., Del Sarto, N., Di Minin, A., Gregori, G.L., Lepore, D., Marinelli, L., & Spigarelli, F. (2020). The digital transformation of SMEs – a new knowledge broker called the digital innovation hub. *Journal of Knowledge Management*, 24(6), 1263-1288. <https://doi.org/10.1108/JKM-11-2019-0623>. https://www.researchgate.net/publication/342131261_The_digital_transformation_of_SMEs_a_new_knowledge_broker_called_the_digital_innovation_hub

- Di Vaio, A., Palladino, R., Pezzi, A., & Kalisz, D. E. (2021). The role of digital innovation in knowledge management systems: A systematic literature review. *Journal of Business Research*, 123, 220-231. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.09.042>. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296320306238>
- Gandhi, S. (2004). Knowledge management and reference services. *The journal of academic librarianship*, 30 (5), 368-381. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0099133304001077>
- Nazmul Islam, M.D., Shariful Islam, M.D., & Razzak, A. (2020). Problems of knowledge management practices in libraries and information centers of Bangladesh. *Ifla journal*, 20(10), 1-18. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0340035219894359>
- Nwankpa, J.K., Roumani, Y., & Datta, P. (2022). Process innovation in the digital age of business: the role of digital business intensity and knowledge management. *Journal of Knowledge Management*, 26(5), 1319-1341. https://www.researchgate.net/publication/353951785_Process_innovation_in_the_digital_age_of_business_the_role_of_digital_business_intensity_and_knowledge_management
- Ojasalo, J. (2008). Management of innovation networks: a case study of different approaches. *European Journal of Innovation Management*, 11(1), 51-86. https://www.researchgate.net/publication/241726890_Management_of_Innovation_Networks_A_Case_Study_of_Different_Approaches
- Shujahat, M., Sousa, M. J., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., & Umer, M. (2019). Translating the impact of knowledge management processes into knowledge-based innovation: The neglected and mediating role of knowledge-worker productivity. *Journal of Business Research*, 94, 442-450. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S014829631730440X>

References [In Persian]

- Bakhtiari, M., KashaniPour, M., GholamiJamakrani, R., & Jahangirnia, H. (2020). Modeling Components and Dimensions of Organizational Performance Evaluation Adapted to Iranian Environmental Conditions. *Management Accounting*, 46(13), 17-29. [In Persian]
- Bakhtiari, M., Sharei, Z., & Rezaia, H. (2025). Analysis of the role of motivations and organizational culture on the intention to share knowledge in the direction of Online knowledge sharing. *Sciences and Techniques of Information Management*, 11(1), 1-20. [In Persian]
- Esmailpor, H., Bazoband, Z., & Rastegar, A. (2021). Investigating the mediating role of social intelligence in the relationship between knowledge management and organizational wisdom in the staff of

- Payame Noor universities in Fars province. *Applied Educational Leadership*, 2(1), 65-76. [In Persian]
- Ghaderi, V., Jafari, M., Familrouhani, A. A. (2016). A Survey of Relationship between Organizational Culture and Knowledge Management in Kermanshah Province Public Libraries. *Research on Information Science and Public Libraries*, 22(1), 95-120. [In Persian]
- Ghafari, S., Zanjirdar, M., & Hagdadi, M. (2009). The Strategic Study of Knowledge Management in Academic Libraries of Arak. *Information seeking and information*, 26(1), 22- 28. [In Persian]
- Haghighat, H., Bakhtiary, M., & Beheshtipour, M. T. (2011). Setting the priority of the factors influencing the amount of accuracy of profit prediction of accepted companies in Tehran Stock Exchange in the time of capital growth. *Accounting and Auditing Review*, 18(65), 41-62. [In Persian]
- Hariri, N., & Taromy, F. (2013). Evaluation of Organizational Intelligence of Iranian Research Institute for Information Science and Technology. *Journal of Knowledge Studies*, 19(1), 29-38. [In Persian]
- Haraj Hassanabadi, F., & Mozaffari, M.M. (2017). The necessity of implementing knowledge management in organizations and its role in gaining competitive advantage. First National Conference on Modern Management Studies in Iran, Karaj. [In Persian]
- Helalian Motlaq, F. (2014). Human Resources Attitudes Towards Knowledge Management. *Quarterly Journal of Information Systems and Services*, 4(1), 87-105. [In Persian]
- Hosseini, S.Y., & Chellisseril, N. (2013). The Effect of Organizational Intelligence on Organizational Learning. *Management Studies in Development and Evolution*, 22(71), 131-159. [In Persian]
- Keyvanara, M., Yazdekhashty, A., Bahrami, S., & Masodian, Y. (2011). The Relationship between Components of Knowledge Management and Organizational Intelligence in the Schools of Isfahan University of Medical Sciences. *Health Information Management*, 8(5), 673-681. [In Persian]
- Mahmoudi, H., Dayani, M. H., & Parirokh, M. (2013). Analytical Study of Knowledge Management In Academic Libraries (Case Study: Libraries of Ferdowsi University and Medical University of Mashhad). *Library and Information Science Research*, 3(1), 91-112. [In Persian]
- Malekzadeh, Gh.R. (2010). Organizational wisdom is a powerful tool in the management of knowledge-based companies. *Specialized Quarterly Journal of Parks and Growth Centers*, 6(22), 31-37. [In Persian]
- Moomivand, H., Nouri, J., Eskandari, A., & Akhavan, P. (2021). Studying the relation between knowledge management and organizational creativity and innovation management (Case study: a military research organization). *Quarterly journal of Industrial Technology Development*, 19(45), 49-60. [In Persian]
- Norouzi, H., Nosrat Panah, R., & Barani, S. (2022). The Influence of Digital Leadership on Firm Performance in Dynamic Environments: The Role of Dynamic Capabilities, Business Model Innovation, and Sustainable

- Competitive Advantage. *Journal of Business Management*, 14(3), 445-474. [In Persian]
- Omidi, N., & Omidi, M.R. (2017). Surveying the Relationship between Knowledge Management and Creativity among Nurses Working In Hospitals of Ilam University of Medical Sciences. *DSME*, 4 (2), 27-38. [In Persian]
- Parhizgar, M.M., Azizi, I., & Nowruzi Ajirlo, R. (2017). The mediating role of organizational innovation and technological innovation ability in effective knowledge management practices on company performance. *Journal of Development Evolution Management*, 11(5), 53-63. [In Persian]
- Rashidi, E., & Korani, A. (2016). Intelligence measurement of organizational public libraries in Kermanshah. *Sciences and Techniques of Information Management*, 2(2), 139-155. [In Persian]
- Razmi, Z., & Ahmadi, S. (2023). The Impact of Knowledge Management Through Organizational Learning on Digital Innovation in Refah Bank. *Sciences and Techniques of Information Management*, 9(4), 91-118. [In Persian]
- Rezaeian, A., Nezafati, N., Otarkhani, A., & almswary, K. (2019). Designing and Explaining Organizational Wisdom Model. *Journal of Research in Human Resources Management*, 11(1), 117-142. [In Persian]
- Roknijo, S.M., Jafari, S. M. B., Yazdani, H. R., & Alvani, S. M. (2017). Study of Barriers for the Successful Implementation of Knowledge Management in Universities and Providing Guidelines. *Organizational Culture Management*, 15(2), 445-464. [In Persian]
- Saatchi, M., Kamkari, K., & Askarian, M. (2010). *Psychological Tests*. Tehran: Rawan Publishing. [In Persian]
- Shoghi, B., ZamaniMoghaddam, A., Jafari, P. (2017). The Impact of Knowledge Management on Organizational Wisdo with the Mediating Role of Emotional Intelligence (Case Study: Islamic Azad University of Tehran City). *Journal of Innovation and Creativity in Human Science*, 1(1), 155-186. [In Persian]
- Tahmasbi, Z., & Akbari, A. (2010). Measuring organizational micro-organization of employees. *Business Management Quarterly*, 5(2), 123-139. [In Persian]

استناد به این مقاله: غفاری، سعید و بختیاری، مسعود. (۱۴۰۴). بررسی خرد سازمانی و پیشرفت مدیریت دانش با نقش محرک نوآوری در کتابخانه‌های عمومی استان قم. فصلنامه بازیابی دانش و نظام‌های معنایی، ۱۲ (۴۲)، ۱۸۳-۲۱۹.

DOI: <https://doi.org/10.22054/jks.2024.79463.1643>



Journal of Knowledge Retrieval and Semantic Systems is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

- Yeganagi, S.K., & Babakhani, Z. (2024). A review of strategic management of human resources and knowledge workers. *Journal of Management Sciences Research*, 6 (18), 134-147. [In Persian]
- Zarei, E., Hassanzadeh, M., & Helalian, F. (2015). The relationship between knowledge sharing and creativity and innovation among librarians of central libraries of Tarbiat Modares, Islamic Azad and Tehran Medical Sciences Universities. *Information Systems and Services*, 4(3-4 (15-16)), 23-36. [In Persian]





پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی