

Organizational Culture and Change Management in Public Libraries

Mahshid Eltemasi¹ , Behnaz Ravande² 



Abstract

Purpose: This study aimed to examine the relationship between organizational culture and change management in public libraries of Tehran City using the components of the Denison Model. Achieving this goal, the study sought to identify the relationship between the mission, adaptability, and alignment components. Ultimately, the research investigated the connection between the involvement in the participatory work component and change management in Tehran Public Libraries Foundation.

Methods: This research was a quantitative and correlational one. The entire population included all employees of public libraries in the Tehran City institution, totaling about 360 individuals. The sample size, based on Morgan's table, is 186 individuals who were randomly selected using cluster sampling. The data collection tool was a researcher-made questionnaire consisting of 28 questions designed to assess the relationship between organizational culture components and change management in Iran Public Libraries Foundation.

Findings: The organizational culture dimension, based on the Denison Model components, is deemed acceptable with an average of 3.84. Additionally, there is a significant relationship between the Denison model components (mission, adaptability, alignment, involvement in participatory work) and change management in public library institutions. According to Friedman's ranking test, engage in work has the highest impact on change management with 2.69, surpassing other model components, while mission has the minimal impact on change management with 2.40.

Conclusion: The components of involvement in work, adaptability, alignment, and mission of organizational culture, according to the Denison model, have scored higher than average and demonstrated a desirable status in employee change management. So it seems the dominant organizational culture in the studied libraries aligns with Denison's components. Considering the average scores of organizational culture components and change management, and their direct correlation, the results shows organizational culture is a crucial factor in the change process in the studied libraries. To enhance readiness for change in these libraries, it is recommended that organizational culture be prepared for acceptance and alignment with changes through training and the support of senior managers.

Article Type: Research Article

Article history:

Received: 23 May 2023

Accepted: 11 Oct. 2023

1. Assistant Professor,
Information Science &
Knowledge Management
Department, Faculty of
Management, University of
Tehran, Tehran, Iran
(Corresponding Author)
Eltemasi@ut.ac.ir

2. M.A. in Knowledge and
Information Science,
Faculty of Management,
University of Tehran,
Tehran, Iran
bahnazravande76@gmail.com

Keywords

Organizational Culture, Collaborative Work, Adaptability, Change Management, Organizational Behavior, Iran Public Libraries Foundation

Citation: Eltemasi, M., & Ravande, B. (2023). Organizational Culture and Change Management in Public Libraries. *Librarianship and Information Organization Studies*, 34(4): 113-132.

Doi: 10.30484/NASTINFO.2024.3426.2216



Publisher: National Library
and Archives of I.R. of Iran
© The Author(s).

چکیده

هدف: هدف پژوهش شناسایی ارتباط فرهنگ سازمانی و مدیریت تغییر در کتابخانه‌های عمومی شهر تهران بر اساس ارکان مدل دنيسون بود. برای رسیدن به این هدف، پژوهش به دنبال شناسایی ارتباط بین مؤلفه رسالت، مؤلفه سازگاری، مؤلفه انطباق‌پذیری و در نهایت بررسی ارتباط بین مؤلفه درگیر شدن در کار مشارکتی با مدیریت تغییر در کتابخانه‌های عمومی نهاد بود.

روش: این پژوهش در زمره تحقیقات کمی و از نوع همبستگی قرار دارد. جامعه آماری تمامی کارکنان کتابخانه‌های عمومی نهاد شهر تهران که به تعداد حدود ۳۶۰ نفر و حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۱۸۶ نفر بوده است که بر اساس نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها در این تحقیق پرسشنامه محقق ساخته، شامل ۲۸ سؤال که برای سنجش ارتباط مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با مدیریت تغییر در کتابخانه‌های عمومی نهاد استفاده شده است.

یافته‌ها: وضعیت فرهنگ سازمانی از منظر مؤلفه‌های مدل دنيسون با میانگین ۳/۸۴ در وضعیت قابل قبول است. همچنین بین مؤلفه‌های مدل دنيسون: رسالت، سازگاری، انطباق‌پذیری و درگیر شدن در کار مشارکتی و مدیریت تغییر در کتابخانه‌های عمومی نهاد ارتباط معناداری وجود دارد؛ از سوی دیگر طبق آزمون رتبه‌بندی فریدمن درگیر شدن در کار، با ۲/۶۹، نسبت به سایر مؤلفه‌های مدل، بیشترین اثر را بر مدیریت تغییر و رسالت کمترین اثر بر مدیریت تغییر را با ۲/۴۰ دارند.

نتیجه‌گیری: مولفه‌های درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری، رسالت فرهنگ سازمانی و مدیریت تغییر کارکنان مدل دنيسون، نمره بالاتر از متوسط را کسب کرده و وضعیت مطلوبی داشته‌اند؛ بنابراین به نظر می‌رسد فرهنگ سازمانی غالب در کتابخانه‌های مورد مطالعه با مؤلفه‌های دنيسون همخوانی داشته و لذا با توجه به میانگین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و مدیریت تغییر و ارتباط مستقیم این دو باهم می‌توان نتیجه گرفت که فرهنگ سازمانی از ارکان مهم در فرایند تغییر در کتابخانه‌های مورد مطالعه است؛ و به نظر می‌رسد برای بهبود و افزایش آمادگی تغییر در کتابخانه‌های نهاد، بهتر است با آموزش‌ها و همراهی مدیران ارشد، فرهنگ سازمانی کتابخانه‌ها برای پذیرش و هم‌راستایی با تغییرات آماده شود.

۱. استادیار، گروه علم اطلاعات و مدیریت دانش، دانشکده‌گان مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

Eltemasi@ut.ac.ir

۲. کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش شناسی، دانشکده‌گان مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران bahnazravande76@gmail.com

نوع مقاله: پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۰۲

پذیرش: ۱۴۰۲/۰۷/۱۹

فصلنامه مطالعات کتابداری و سازماندهی اطلاعات، ۳۴ (۴)، زمستان ۱۴۰۲



ناشر: سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران
© نویسندگان

کلیدواژه‌ها

فرهنگ سازمانی، کار مشارکتی، انطباق‌پذیری، مدیریت تغییر، رفتار سازمانی، نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور

استناد: التماسی، مهشید و رونده، بهناز (۱۴۰۲). فرهنگ سازمانی و مدیریت تغییر در کتابخانه‌های

عمومی. *مطالعات کتابداری و سازماندهی اطلاعات*، ۳۴(۴): ۱۱۳-۱۳۲.

Doi: 10.30484/NASTINFO.2024.3426.2216

مقدمه

با ورود فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی به کتابخانه‌ها، انتظارات، خدمات، منابع اطلاعاتی و تقریباً اغلب ابعاد فنی کتابخانه‌ها با تغییرات سریع مواجه شد، به طوری که گاهی تغییر عادت‌ها و مهارت‌های کارکنان کتابخانه‌ها با سرعت این تغییرات همخوان نبود و این عدم تطابق، خستگی کاربران و عدم استقبال آن‌ها از خدمات کتابخانه‌ها را به دنبال داشت، بنابراین کتابخانه‌ها به‌ویژه کتابخانه‌های عمومی با توجه به طیف متنوع و گسترده کاربران‌شان، نیازمند تغییر در همه ابعاد بوده‌اند، اما تغییر خود نیازمند آمادگی ذهنی و البته عملی است، آمادگی‌های عملی با حمایت مدیران ارشد و ایجاد زیرساخت‌ها به دست می‌آید، ولی آمادگی ذهنی که به مراتب اهمیت بیشتری در موفقیت فناوری تغییرات دارد، به فرهنگ غالب سازمانی کارکنان وابسته است. اینکه افراد یک سازمان تغییر را تا چه حد ضروری می‌بینند و یا اینکه اصولاً آماده تغییر هستند، از مباحث مهمی است که همیشه سازمان‌ها با آن دست‌به‌گریبان بوده‌اند؛ بنابراین به نظر می‌رسد بررسی ارتباط مدیریت تغییر و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از دیدگاه‌های مختلف می‌تواند تا حدودی به بهبود فرایند تغییر در کتابخانه‌ها کمک کند.

قرن جدید امواج تازه‌ای از تغییر را با خود به همراه آورده است. محیط اطراف سازمان‌ها پویاتر از قبل شده است و باعث شده است تا سازمان‌ها در جستجوی یافتن پاسخی برای این پویایی باشند، برای موفقیت و بقا در چنین شرایطی ضروری است سازمان‌ها به سمت انعطاف‌پذیری، پویایی و تغییر حرکت نمایند و از حالت سکون بیرون بیایند. به همین دلیل بحث مدیریت تغییر در سازمان اهمیت بیشتری پیدا کرده است (Liu et al., 2022).

از سوی دیگر تغییر در هر سازمانی مستلزم همراهی همه ذینفعان آن سازمان است و این همراهی به‌طور مستقیم با رفتار و تفکرات فردی و سازمانی ذینفعان مرتبط است؛ موفقیت سازمان به دارا بودن فرهنگ قوی و شایسته سازمانی بستگی دارد و سازمان‌ها برای زنده ماندن باید خود را به ایجاد هم‌افزایی درونی و بیرونی قادر کنند، مدیران باید روحیه نوآوری، عمل‌گرایی و کارآفرینی را از طریق ایجاد فرهنگ قوی و شایسته سازمانی تشویق کنند (رحیمیان و همکاران، ۱۳۹۴).

بسیاری از صاحب‌نظران، فرهنگ سازمانی را زیربنای اصلی برنامه‌های تغییرات سازمانی می‌دانند که می‌تواند نقش تسهیل‌کننده یا بازدارنده در موفقیت یا عدم موفقیت این برنامه ایفا کند؛ بنابراین می‌توان گفت از جمله ارکان اصلی در فرایند تغییر توجه به فرهنگ سازمان است. مدیر به‌عنوان عامل تغییر باید به عوامل مهم این فرهنگ توجه کند و آن را در تمام سطوح و همچنین در تمام مراحل به‌عنوان یک عامل مهم در موفقیت سازمان لحاظ کند. (آمسترانگ، ۱۴۰۰، ص ۷۸).

با توجه به اینکه امروزه مدیریت تغییر در سازمان‌ها، پدیده‌ای اجتناب‌ناپذیر است، چنانچه کتابخانه را یک سازمان بدانیم، با توجه به نقش خطیر کتابخانه به‌ویژه کتابخانه‌های عمومی در امر آموزش و پژوهش، پویایی و تغییر این کتابخانه‌ها در راستای همسویی با فضای پرتلاطم داده‌ها و اطلاعات و همگامی با تغییرات روزافزون نیازهای اطلاعاتی کاربران، مقوله مهمی است؛ بنابراین باید به عوامل مؤثر بر مدیریت تغییر که به نظر می‌رسد یکی از آن‌ها فرهنگ سازمانی است، در کتابخانه‌ها بیشتر دقت شود (رونده، ۰۱۱۴). پروفیسور دانیل در سال ۲۰۰۰ تحقیقاتی در زمینه فرهنگ سازمانی و اثربخشی سازمان انجام داده است. وی در مدل خود ویژگی‌های فرهنگی را این‌گونه برشمرد: ۱- درگیر شدن در کار، ۲- سازگاری، ۳- انطباق‌پذیری، ۴- مأموریت یا رسالت و در واقع عوامل اصلی فرهنگ سازمانی را در این چهار مؤلفه تقسیم‌بندی کرده است. (ایران زاده و محمودی اشان، ۱۳۸۹).

از سوی دیگر تنها با بررسی تغییر و ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب و انعطاف‌پذیر است که می‌توان به تدریج، الگوی تعامل افراد را در سازمان تغییر داد و از مدیریت دانایی به‌عنوان مزیتی رقابتی بهره گرفت (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۵). لذا با توجه به اینکه در حال حاضر

کتابخانه‌های عمومی اغلب به دنبال بهبود خدمات و خدمات‌رسانی خود هستند و برای این امر سعی در همگامی با نیازهای متغیر کاربران خود دارند، به نظر می‌رسد توجه به فرهنگ سازمانی جاری در کتابخانه‌های عمومی می‌تواند به آن‌ها در درک و برنامه‌ریزی صحیح برای تغییر کمک نماید. همچنین برخی معتقدند که فرهنگ سازمانی نامناسب یکی از موانع مدیریت تغییر در سازمان‌هاست؛ بنابراین به نظر می‌رسد، بررسی دو متغیر مدیریت تغییر و فرهنگ سازمانی در کنار هم می‌تواند تا حدودی به برخی از تردیدها پاسخی نسبی دهد.

لذا هدف از انجام این تحقیق بررسی ارتباط فرهنگ سازمانی در مدیریت تغییر در کتابخانه‌های عمومی تهران است. از این رو، برای نیل به هدف این پژوهش، ابتدا وضعیت کتابخانه‌های شهر تهران از منظر مؤلفه‌های رسالت، سازگاری، انطباق‌پذیری و درگیر شدن در کار تیمی مورد بررسی قرار گرفته و سپس به وسیله آزمون فرضیه‌های اصلی که عبارت‌اند از: بین مؤلفه رسالت و مدیریت تغییر در کتابخانه‌های عمومی نهاد ارتباط معناداری وجود دارد.

بین مؤلفه سازگاری و مدیریت تغییر در کتابخانه‌های عمومی نهاد ارتباط معناداری وجود دارد.

بین مؤلفه انطباق‌پذیری با مدیریت تغییر در کتابخانه‌های عمومی نهاد رابطه معناداری وجود دارد.

بین مؤلفه درگیر شدن در کار مشارکتی با مدیریت تغییر در کتابخانه‌های عمومی نهاد رابطه معناداری دارد.

ارتباط مدیریت تغییر و فرهنگ سازمانی مورد بررسی قرار گرفته‌است. نتایج حاصل از آزمون فرضیات بالا به مدیران کمک می‌کند تا فضای کتابخانه خود را در راستای همسویی با تغییر بررسی کنند و بدانند که کارکنان آن‌ها در کدام مؤلفه مدل دنیسون آمادگی بهتر و بیشتری دارند و در کدام یک کمتر آماده هستند تا بتوانند با تقویت نقاط قوت و بهبود نقاط ضعف، جو سازمانی کتابخانه را برای تغییرات آماده سازند.

پیشینه پژوهش

مطالعات زیادی از ابعاد و جنبه‌های مختلف به مبحث فرهنگ سازمانی و تغییر در کتابخانه‌ها پرداخته‌اند که در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود:

ارسطو پور و همکاران (۱۴۰۰) نیز در مقاله خود به طراحی زیرساخت اشتراک دانش بر اساس موانع اشتراک دانش و فرهنگ سازمانی پرداخته‌اند و یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان داد که خرده‌فرهنگ‌های سازمانی در جامعه مورد مطالعه تفاوت معناداری باهم داشته و به ترتیب سه فرهنگ بوروکراتیک، مشارکتی و انطباق‌پذیر در آن حاکم است. همچنین مؤلفه‌های فرهنگ بوروکراتیک نسبت به سایر خرده‌فرهنگ‌ها از رتبه بالاتری برخوردار بوده و بین موانع اشتراک دانش در جامعه مورد بررسی تفاوت وجود داشت. افزون بر این، نتایج نشان داد که عوامل انسانی و راهبردهای رهبری مهم‌ترین گروه‌های موانع اشتراک دانش در جامعه پژوهش بودند.

محترم و شفیع (۱۴۰۰) در تحقیقی با هدف مدل‌یابی آمادگی کارکنان آموزش و پرورش برای تغییر بر اساس فرهنگ سازمانی که در سطح استان فارس انجام دادند نشان دادند که از نظر کارکنان نوع فرهنگ سازمانی غالب در محل کارشان، از نوع فرهنگ سازمانی منفعل است. وضعیت سایش اجتماعی و آمادگی کارکنان برای تغییر در حد متوسط بود. همچنین آن‌ها با مدل معادله ساختاری نشان دادند که ارتباط مستقیم و معناداری بین فرهنگ سازمانی سازنده با آمادگی کارکنان برای تغییر وجود دارد و ارتباط منفی معناداری بین فرهنگ سازمانی تهاجمی با آمادگی کارکنان برای تغییر وجود دارد و در نهایت، نشان دادند که رابطه‌ی مستقیم و معناداری بین فرهنگ سازمانی منفعل و آمادگی کارکنان برای تغییر وجود دارد.

کرامتیان و شاهقلیان (۱۳۹۹) در پژوهشی که با هدف تعیین نقش فرهنگ سازمانی بر نوآوری و تغییر در سازمان‌ها انجام داده‌اند نشان داده‌اند که فرهنگ عقلایی، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ سلسله‌مراتبی بر تغییرات سازمانی تأثیر مثبت دارند. همچنین نتایج تأثیر فرهنگ ایدئولوژیک بر اثربخشی سازمان را تأیید نمی‌کند، به‌علاوه نتایج نشان داده است فرهنگ سازمانی از طریق نوآوری بر تغییرات سازمانی تأثیر معناداری داشته است.

خادمی‌زاده و همکاران (۱۳۹۸) در مقاله‌ای با عنوان «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی» دانشگاه شهید چمران را به‌عنوان نمونه مورد مطالعه قرار داده و نشان داده‌اند که فرهنگ حاکم بر کتابخانه‌ها فرهنگ سلسله‌مراتبی است، بین این نوع فرهنگ با مدیریت دانش رابطه معنادار وجود ندارد، اما بین فرهنگ قبیله‌ای یا گروهی، فرهنگ بازاری و فرهنگ وضعیت‌سالار با مدیریت دانش رابطه معنادار است. همچنین، نتایج

همبستگی نشان داد که فرهنگ سازمانی گروهی بیشترین همبستگی را با مدیریت دانش دارد. پیشنهاد می‌شود بستر لازم برای تغییر فرهنگ سلسله مراتبی حاکم بر کتابخانه‌های مورد مطالعه به فرهنگ گروهی ایجاد شود تا پیاده‌سازی مدیریت دانش در این کتابخانه‌ها با موفقیت بیشتری همراه باشد.

امیری و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به طراحی الگوی فرهنگ سازمانی اثربخش در کتابخانه‌های عمومی ایران پرداختند؛ و نشان دادند که عللی که باعث تبیین ارزش‌های متناسب با مقوله محوری شدند عبارت بودند از: کاهش مخاطب، کاهش انگیزه کارکنان، عدم تحقق اهداف و نقش‌ها و گرایش به فضای مجازی. همچنین شرایط مؤثر بر راهبردها عبارت بودند از: تنوع مخاطبان، تنوع نیازها، فرهنگی بودن، عمومی بودن خدمات و غیرانتفاعی بودن. در نهایت، پیامد اجرای راهبردها جذب مخاطب و تعالی اجتماعی بود.

باگا و همکاران^۱ (۲۰۲۳) در مقاله خود به بررسی نقش واسطه‌ای فرهنگ سازمانی در رهبری تحول‌آفرین و مدیریت تغییر در گروه‌های کاری مجازی پرداخته‌اند و نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد که رهبری تحول‌آفرین و فرهنگ سازمانی به‌طور مثبت و معناداری با مدیریت تغییر مرتبط هستند و فرهنگ سازمانی تا حد زیادی واسطه بین رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و مدیریت تغییر است.

سیلو^۲ و همکاران (۲۰۲۲) در مطالعه‌ای با هدف بررسی چگونگی تأثیر مدیریت دانش بر تشویق کارکنان برای مشارکت در امور مختلف شرکت، همراهی آن‌ها با تغییرات و تصمیمات و البته توانمندسازی کارکنان، نشان دادند که مدیریت دانش کارکنان را در هر سه مؤلفه مذکور تقویت کرده و به تبع آن‌ها سودآوری و موفقیت بیشتر شرکت‌های درگیر نیز رقم خورده است. گلوסקر و همکاران^۳ (۲۰۲۲) در مقاله‌ای با هدف بررسی تأثیرات فرهنگ سازمانی کتابخانه و مدیریت بر روحیه کارکنان کتابخانه، نشان داد که درحالی‌که تغییر می‌تواند چالش‌های اساسی ایجاد کند، تلاش‌ها برای پرداختن به برابری در غرامت، فراهم کردن فرصت‌های رشد حرفه‌ای و ایجاد محیط‌های کاری بیشتر دانشگاهی برای بهبود روحیه کارکنان ضروری است.

1. Bagga et al.
2. Cillo et al.
3. Glusker et al.

ایمرون^۱ و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهش به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر قابلیت نوآوری کارکنان در دیدگاه اشتراک دانش: شواهدی از صنایع دیجیتال پرداخت. نتایج این مطالعه نشان داد که فرهنگ سازمانی چه به طور مستقیم و چه از طریق اشتراک‌گذاری ضمنی دانش بر قابلیت نوآوری کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. فرهنگ سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر تسهیم دانش آشکار دارد. درحالی‌که اشتراک دانش صریح تأثیر معناداری بر قابلیت نوآوری ندارد.

اسماعیلی ماهانی و میرکمالی (۲۰۲۱) در مقاله‌ای با عنوان «ارتباط بین فرهنگ سازمانی و برنامه‌های تغییر در دانشگاه‌ها» به بررسی تطبیقی رابطه بین برنامه‌های تغییر و فرهنگ سازمانی در دانشگاه‌های آزاد، دولتی و پیام نور پرداخته، در این راستا، پنج نوع برنامه تغییر (منابع انسانی، تجدید ساختار، فناوری، فرآیند و برنامه تغییر نتایج) شناسایی شد. مدل معادلات ساختاری تحقیق مورد ارزیابی و برازش قرار گرفت و در نهایت فرهنگ سازمانی و ارتباط آن با برنامه‌های تغییر در دانشگاه‌های مختلف مقایسه شد.

نگاهی اجمالی به تحقیقات انجام‌شده نشان می‌دهد که توجه به فرهنگ سازمانی از جنبه‌های مختلف و در سازمان‌های مختلف مورد توجه محققان بوده است اما نگاه به این مقوله در مدیریت تغییر کتابخانه‌های عمومی کمتر مورد توجه قرار گرفته است. به‌طور کلی پژوهش‌های بسیاری نشان داده‌اند که طرح‌ها و برنامه‌های مدیریت تغییر در فرایند عمل با شکست مواجه شده‌اند. نتیجه پژوهش‌ها نشان داده‌اند که یکی از عوامل مهم در شکست این برنامه‌ها، بی‌توجهی به فرهنگ سازمانی است. فرهنگ غالب یک سازمان می‌تواند مانع اصلی در ایجاد تغییر باشد، بر این اساس وجود فرهنگی متناسب با تغییرات و پشتیبانی از تغییرات ضروری است. ابتکارات تغییر و توانمندسازی نیاز به توجه در زمینه‌های استراتژیک کسب‌وکار جامعی دارد که شامل ساختار ارزیابی مجدد سازمانی، فرایندهای کسب‌وکار، کار گروهی، فرهنگ سازمانی و نمادهای آن، ساختار پاداش‌دهی و ترفیعات است؛ بنابراین می‌توان گفت از جمله جنبه‌های اساسی در فرایند تغییر توجه به فرهنگ سازمان است. مدیر به‌عنوان عامل تغییر بایستی به عوامل مهم این فرهنگ توجه کند و تغییر را در تمام سطوح و همچنین در تمام مراحل به‌عنوان یک عامل مهم در موفقیت سازمان ایجاد کنند (گرشاسبی و همکاران،

1. Imron et al.

۱۳۹۵). لذا با توجه به نقش مهم فرهنگ سازمانی در مدیریت تغییر و همچنین با توجه به فضای همواره در حال تغییر در کتابخانه‌ها و اینکه پیش‌ازاین تحقیقات مبسوطی در این حوزه انجام نشده‌است به نظر می‌رسد بررسی این حوزه از ابعاد و دیدگاه‌های مختلف می‌تواند برای تصمیم‌گیرندگان در کتابخانه‌ها مفید باشد و به آن‌ها در تسهیل همگامی با تغییرات کمک کند.

روش پژوهش

این پژوهش در زمره تحقیقات کمی، است که از منظر هدف، کاربردی و از نوع تحلیل‌های توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان کتابخانه‌های نهاد کتابخانه‌های عمومی تهران است که تعداد آن‌ها حدود ۳۶۰ نفر است. نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت تصادفی خوشه‌ای انجام شد. به این ترتیب که کتابخانه‌های شهر تهران بر اساس درجه آن‌ها (طبق دستورالعمل درجه‌بندی نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور) به خوشه‌هایی تقسیم‌بندی شده، سپس از هر خوشه بر اساس تعداد کارکنان و اعضای کتابخانه‌ها تعدادی از کارکنان برای پاسخگویی به پرسشنامه انتخاب شدند که حجم کلی نمونه بر اساس جدول مورگان ۱۸۶ نفر بوده است.

ابزار جمع‌آوری داده‌های پژوهش پرسش‌نامه محقق ساخته دارای ۲۸ سؤال بوده است که بر اساس درجه‌بندی لیکرت نمره‌بندی شده است؛ البته لازم به ذکر است که دنیسون پرسشنامه‌ای استاندارد در فرهنگ سازمانی دارد؛ اما محققان در این تحقیق برای افزایش همکاری جامعه پژوهش و همچنین برای اینکه دو متغیر مدیریت تغییر و فرهنگ سازمانی به‌طور هم‌زمان در یک پرسشنامه قابل‌ارائه باشد و پاسخ‌دهندگان راحت‌تر در پژوهش شرکت کنند محققان پرسشنامه دنیسون و مدیریت تغییر را تلفیق کرده و پرسشنامه‌ای محقق ساخته و خلاصه با ۲۸ سؤال تهیه و برای تحقیق استفاده کرده‌اند. سؤالات بر اساس نقش مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی طبق مدل دنیسون (درگیر شدن در کار گروهی و مشارکتی، سازگاری، انطباق‌پذیری، رسالت) در مدیریت تغییر، طراحی شده‌است. در این پژوهش برای تعیین پایایی پرسشنامه با تأکید بر همسانی درونی سؤالات از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که به‌وسیله نرم‌افزار SPSS مجموعه سؤالات مرتبط با هر متغیر محاسبه شده‌است. در هنگام محاسبه ضریب پایایی با استفاده از روش آلفای کرونباخ، نخست نمونه اولیه مشتمل بر ۳۰ پرسشنامه که از بین کارکنان کتابخانه‌های عمومی نهاد کشور انتخاب شده‌بودند پیش‌آزمون گردید و آلفای کرونباخ

آن ۰/۸۲ بود که نشان‌دهنده پایایی موردقبول پرسشنامه بوده است. پایایی درونی هریک از ابعاد پرسشنامه به ترتیب زیر است:

درگیر شدن در کار، با ۸ سؤال سنجیده می‌شود و آلفای کرونباخ آن ۰/۷۴۲ است؛ سازگاری با ۶ سؤال و آلفای کرونباخ ۰/۷۵۸؛ انطباق‌پذیری با ۸ سؤال و آلفای کرونباخ ۰/۷۳۴؛ و درنهایت رسالت با ۶ سؤال سنجیده با آلفای کرونباخ ۰/۷۳۴ سنجیده می‌شود. روایی صوری این پرسشنامه نیز به وسیله ۵ نفر از اساتید گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی مورد تأیید قرار گرفته است.

برای آزمون فرضیات از آمار استنباطی و آزمون کاسکوئر جهت سنجش ارتباط بین متغیرها استفاده شده است. سپس برای کشف مؤثرترین مؤلفه بر مدیریت تغییر در کتابخانه‌های عمومی نهاد و اینکه کدامیک از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی منطبق بر مدل دنیسون است، از آزمون «فریدمن» استفاده شده است.

یافته‌ها

به‌طورکلی ۳۳ درصد پاسخ‌دهندگان مرد و ۶۶ درصد زن هستند. همچنین ۸۴ درصد پاسخ‌دهندگان لیسانس و ۱۵ درصد فوق‌لیسانس هستند. میانگین خدمت پاسخ‌دهندگان ۹/۵ و میانگین سن پاسخ‌دهندگان ۳۴ است.

میانگین پاسخ‌های ارائه‌شده به ۲۸ پرسش پرسشنامه به تفکیک مؤلفه‌های مدل دنیسون به ترتیب زیر است:

درگیر شدن در کار: ۳/۸۴؛ سازگاری: ۴/۰۱؛ انطباق‌پذیری: ۳/۹۸؛ رسالت: ۳/۵۱؛ و میانگین پاسخ‌های ارائه‌شده برای سنجش کلیت فرهنگ سازمانی عدد ۳/۸۴ را نشان می‌دهد؛ که می‌تواند نشان‌دهنده این مطلب باشد که کتابخانه‌های شهر تهران در حال حاضر از منظر مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی دنیسون در سطح بالاتر از حد متوسط قرار دارند، البته شاید بتوان گفت که با توجه به فاصله میانگین کل (۳/۸۴) از میانگین پاسخ‌های طیف لیکرت (۳) کتابخانه‌های شهر تهران بخصوص در حوزه مؤلفه رسالت نیازمند بهبود بیشتر هستند؛ اما به‌طورکلی میانگین یافته‌های مرتبط با هریک از تغییرهای اصلی پژوهش که برگرفته از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی مدل دنیسون هستند نشان می‌دهد که فرهنگ غالب سازمانی در کتابخانه‌های شهر تهران در سطح مطلوب قرار دارد.

آزمون فرضیه اول: بین مؤلفه رسالت و مدیریت تغییر در کتابخانه‌های عمومی نهاد ارتباط معناداری وجود دارد.

جهت تبیین معنادار بودن این ارتباط از آزمون کا اسکوئر^۱ بهره‌گیری شد و جهت تبیین شدت رابطه، ضریب توافقی محاسبه شد. درصد خطا در آزمون کا اسکوئر کوچک‌تر از ۵ درصد بود و بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد، می‌توان دریافت که بین مؤلفه رسالت و مدیریت تغییر در کتابخانه‌های عمومی نهاد ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین ضریب توافق محاسبه‌شده عدد ۰/۶۵ را نشان داد که $(C > 0/5=0/65 < 1)$ می‌توان نتیجه گرفت این ارتباط «نسبتاً قوی» است.

فرضیه ۲: بین مؤلفه‌ی سازگاری و مدیریت تغییر در کتابخانه‌های عمومی نهاد ارتباط معناداری وجود دارد.

جهت تبیین معنادار بودن این ارتباط همانند فرضیه قبلی از آزمون کا اسکوئر بهره‌گیری شد و جهت تبیین شدت رابطه، ضریب توافقی محاسبه شد. درصد خطا در آزمون کا اسکوئر کوچک‌تر از ۵ درصد بود و بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد، می‌توان دریافت که بین مؤلفه رسالت و مدیریت تغییر در کتابخانه‌های عمومی نهاد ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین ضریب توافق محاسبه‌شده عدد ۰/۶۳ را نشان داد که $(C > 0/5=0/63 < 1)$ می‌توان نتیجه گرفت این ارتباط «نسبتاً قوی» است.

فرضیه ۳: بین مؤلفه‌ی انطباق پذیر با مدیریت تغییر در کتابخانه‌های عمومی نهاد رابطه معناداری دارد.

درصد خطا در آزمون کا اسکوئر کوچک‌تر از ۵ درصد بود و بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد، می‌توان دریافت که بین مؤلفه رسالت و مدیریت تغییر در کتابخانه‌های عمومی نهاد ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین ضریب توافق محاسبه‌شده عدد ۰/۵۳ را نشان داد که $(C > 0/5=0/53 < 1)$ می‌توان نتیجه گرفت این ارتباط در حد متوسط است و به نسبت دو مؤلفه قبلی از شدت این ارتباط کاسته شده است.

فرضیه ۴: بین مؤلفه‌ی درگیر شدن در کار مشارکتی با مدیریت تغییر در کتابخانه‌های عمومی نهاد رابطه معناداری دارد.

1. Chi-square

درصد خطا در آزمون کا اسکوتر کوچک‌تر از ۵ درصد بود و بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد، می‌توان دریافت که بین مؤلفه رسالت و مدیریت تغییر در کتابخانه‌های عمومی نهاد ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین ضریب توافق محاسبه‌شده عدد ۰/۵۷ را نشان داد که $(C > 0/5 = 0/57 < 1)$ می‌توان نتیجه گرفت این ارتباط در سطح متوسط است، اما شدت آن از انطباق‌پذیری بیشتر است.

اما این سؤال مطرح می‌شود که از دید کارکنان کتابخانه‌های عمومی نهاد تهران کدام‌یک از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اثرگذاری بیشتری بر مدیریت تغییر دارد؟ برای پاسخگویی به این سؤال از آزمون فریدمن استفاده شده‌است، چراکه این آزمون جهت تجزیه واریانس دوطرفه به روش رتبه‌بندی استفاده می‌شود و همچنین جهت مقایسه میانگین رتبه‌بندی گروه‌ها به‌کاربرده می‌شود.

جدول ۱- رتبه‌بندی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی به‌وسیله‌ی آزمون فریدمن

مؤلفه	رتبه
درگیر شدن در کار	۲/۶۹
سازگاری	۲/۴۹
انطباق‌پذیری	۲/۴۳
رسالت	۲/۴۰

طبق جدول فریدمن درگیر شدن در کار بیشترین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اثربخش بر مدیریت تغییر را با ۲/۶۹ دارد و رسالت کمترین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اثربخش بر مدیریت تغییر را با ۲/۴۰ دارد.

جدول ۲- رتبه‌بندی شاخص‌های فرهنگ سازمانی به‌وسیله‌ی آزمون فریدمن

شاخص	توانمندسازی	اهداف و مقاصد	یادگیری	توسعه قابلیت	ارزش‌های بنیادین	مشتری‌گرایی	ایجاد تغییر	چشم‌انداز	یکپارچگی	جهت‌گیری استراتژی	گروه‌سازی
رتبه	۷/۲۳	۷/۱۹	۷/۱۰	۷/۰۵	۶/۷۹	۶/۴۷	۶/۳۹	۶/۲۶	۶/۱۸	۵/۷۵	۵/۴۹

طبق رتبه‌بندی شاخص‌های فرهنگ سازمانی به‌وسیله‌ی آزمون فریدمن جمع رتبه شاخص

توانمندسازی ۷/۲۳، توسعه قابلیت‌ها ۷/۰۵ و گروه سازی ۵/۴۹ است، این شاخص‌ها در زمره مؤلفه درگیر شدن در کار هستند که بر مبنای یافته‌های قبلی بیشترین تأثیر را بر مدیریت تغییر دارند و مجموع آن‌ها بالاترین رتبه را بین شاخص‌های فرهنگ سازمانی به خود اختصاص داده‌اند. همچنین مجدداً آزمون کا اسکوتر بر روی شاخص‌های فرهنگ سازمانی انجام شد و $\text{sig}=0$ شد، بنابراین با درصد خطا کوچک‌تر از ۵ درصد و با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که رتبه‌بندی انجام‌شده در بالا بین شاخص‌های فرهنگ سازمانی معنادار بوده است.

نتیجه‌گیری

مدیریت تغییر یکی از ملزومات کسب‌وکارها و سازمان‌ها در سال‌های اخیر و با توجه به رشد روزافزون تغییرات در همه ابعاد و جنبه‌های زندگی انسان است، کتابخانه‌ها نیز از این قاعده مستثنا نبوده و نیازمند تغییرات سریع و هم‌راستایی با نیازهای اطلاعاتی و اجتماعی جامعه هدف خود هستند. در بین انواع کتابخانه‌ها، کتابخانه‌های عمومی با توجه به رسالت و جامعه هدف متنوع، همواره نیازمند تغییر و تطبیق کارکردها و خدمات خود با تغییرات روز هستند؛ بنابراین در این پژوهش مدیریت تغییر به‌عنوان متغیر اصلی در نظر گرفته شده‌است اما مدیریت تغییر نیازمند همراهی ذینفعان و کارکنان سازمان‌هاست و فرهنگ سازمانی نیز به‌عنوان یکی از متغیرهای مهم در این خصوص مطرح است. از این رو در این پژوهش به دنبال بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و مدیریت تغییر بر اساس مدل دنیسون بوده‌ایم و یافته‌ها نشان دادند که وضعیت موجود کتابخانه‌های شهر تهران از منظر مؤلفه‌های چهارگانه فرهنگ سازمانی دنیسون، سازگاری، رسالت، انطباق‌پذیری و درگیر شدن در کار تیمی در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارند، به این معنا که فرهنگ سازمانی غالب در کتابخانه‌های بررسی‌شده هریک از مؤلفه‌های مذکور را ارزشمند دانسته و حداقل سعی می‌کنند امور مرتبط را بر اساس این مؤلفه‌ها پیش ببرند، این بخش از یافته‌های پژوهش با نتایج پژوهش کوهی رستمی و همکاران (۱۳۹۸) همخوانی نسبی دارد البته لازم به ذکر است که در پژوهش مذکور فرهنگ سازمانی متغیر میانجی بوده و هدف از این مطالعه امکان‌سنجی استقرار نظام مدیریت دانش در کتابخانه بوده است، بنابراین همخوانی یافته‌های دو پژوهش نسبی است، اما با یافته‌های پژوهش قادری سیاه‌بیدی و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی کامل دارد چراکه در این پژوهش وضعیت فرهنگ سازمانی در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه مورد بررسی قرار گرفته و نتایج حاکی از سطح متوسط

فرهنگ سازمانی در این شهر دارد؛ بنابراین باید دید که آیا این فرهنگ سازمانی نسبتاً مطلوب با مدیریت تغییر همخوانی دارد که برای این منظور فرضیات پژوهش مورد آزمون قرار گرفته‌اند:

ارتباط معنادار و قوی میان متغیر رسالت و مدیریت تغییر در کتابخانه‌های عمومی نهاد تهران وجود دارد همچنین با توجه به آزمون رتبه‌بندی شاخص‌های رسالت می‌توان دریافت که مدیران باید برای پیشرفت بیشتر برنامه‌های تغییر توجه بیشتری به شاخص اهداف داشته باشند تا در کوتاه‌مدت شاهد نتایج بهتری باشند و همچنین باید در بلندمدت به شاخص‌های چشم‌انداز و راهبردی توجه بیشتری شود، این یافته‌ها با یافته‌های پژوهش گرشاسبی و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی دارد، چراکه از مدل دنیسون برای بررسی در پژوهش خود استفاده کرده و نتایج به‌دست‌آمده نیز نتایج این پژوهش را تأیید می‌کند.

همچنین متغیر انطباق‌پذیری و مدیریت تغییر در کتابخانه‌های عمومی نهاد ارتباطی معنادار و نسبتاً قوی وجود دارد، همچنین آزمون‌های رتبه‌بندی انطباق‌پذیری اثبات می‌کند که مدیران جهت ایجاد تغییرات سازمانی باید به نیازها و خواسته‌های مخاطبان توجه داشته باشند تا بتوانند به اهداف خود در حوزه تغییر و مدیریت تغییر دست یابند. بین متغیر سازگاری و مدیریت تغییر نیز در کتابخانه‌های عمومی نهاد تهران ارتباطی معنادار برقرار است اما شدت این ارتباط در حد متوسط است و از سوی دیگر آزمون رتبه‌بندی نشان داد که سازگاری ذینفعان در موفقیت مدیریت تغییر بخصوص در کوتاه‌مدت مؤثر است ولی شدت تأثیر آن به‌اندازه دو متغیر رسالت و انطباق‌پذیری نیست، بنابراین شاخص توافق در کوتاه‌مدت و شاخص‌های هماهنگی و ارزش‌های هسته‌ای و بنیادین در بلندمدت می‌توانند نیل به تغییر و مدیریت آن را مسیر سازند؛ این بخش نیز با یافته‌های تحقیق رحیم نیا و علیزاده (۱۳۸۸) همخوانی نسبی دارد، به این دلیل نسبی که جامعه مورد مطالعه در این پژوهش با پژوهش حاضر متفاوت است اما نتایج این پژوهش را تأیید می‌کند.

متغیر درگیر شدن در کار نیز با مدیریت تغییر ارتباطی معنادار و مثبت داشت و نتیجه رتبه‌بندی آزمون فریدمن نشان داد که این عامل مهم‌ترین شاخص در مدیریت تغییر بوده و لذا مدیران بهتر است برای دستیابی به اهداف خود در راستای مدیریت تغییر اقدام به گروه‌سازی و مشارکت کارکنان در امور مرتبط به تغییر نمایند، این مورد نیز با یافته‌های پژوهش

گرایش‌های و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی کامل دارد، چراکه از مدل دنیسون برای بررسی در پژوهش خود استفاده کرده و نتایج به دست آمده نیز نتایج این پژوهش را تأیید می‌کند. به طور اخص و برای روشن تر شدن ابعاد مختلف ارتباط فرهنگ سازمانی و مدیریت تغییر، نتایج حاصل از مؤلفه‌های تشکیل دهنده ابعاد چهارگانه مدل دنیسون که به وسیله سؤالات (۲۸ سؤال) پرسشنامه به تفکیک مورد بررسی قرار گرفته‌اند در ادامه تشریح می‌شود:

فرهنگ سازمانی کتابخانه‌های شهر تهران: نتایج نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی این کتابخانه‌ها به طور کلی در سطح مطلوبی قرار دارد. این موضوع می‌تواند نشان دهنده توجه مثبت به فرهنگ سازمانی و مدیریت منابع انسانی در این سازمان‌ها باشد.

ارتباط مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با مدیریت تغییر:

رسالت: ارتباط معنادار و قوی تری با مدیریت تغییر دارد. این موضوع نشان می‌دهد که وجود یک اهداف مشترک و مأموریت مشخص در سازمان می‌تواند تأثیر مثبتی در مدیریت تغییر داشته باشد.

سازگاری: نیز ارتباط معنادار و قوی تری با مدیریت تغییر دارد. این می‌تواند نشان دهنده تطابق سازمان با تغییرات محیطی و توانایی سازمان در تطبیق با آنها باشد.

انطباق پذیری: مؤلفه انطباق پذیری نیز با مدیریت تغییر ارتباط معنادار دارد، اما نسبت به مؤلفه سازگاری ارتباط آنها در سطح متوسط بوده است. انطباق پذیری ممکن است به تنظیمات داخلی سازمان و تغییرات در آنها اشاره کند.

درگیر شدن در کار: این مؤلفه نیز ارتباط معناداری با مدیریت تغییر دارد، اما در حد متوسط تری. این موضوع ممکن است نشان دهنده نقش مشارکت و تعامل کارکنان در فرآیند تغییر باشد.

رتبه‌بندی شاخص‌های فرهنگ سازمانی:

شاخص‌های توانمندسازی، توسعه قابلیت‌ها و تیم‌سازی بیشترین تأثیر را بر مدیریت تغییر دارند. این موارد نشان می‌دهد که توسعه مهارت‌ها و توانمندی‌های کارکنان و تشویق به همکاری و تعامل می‌تواند بهبود در مدیریت تغییر ایجاد کند.

با توجه به نتایج به دست آمده، می‌توان پیشنهاد داد که سازمان‌ها در توسعه و تقویت مؤلفه‌های

مطرح شده در فرهنگ سازمانی خود به‌ویژه رسالت و سازگاری تمرکز کنند تا مدیریت تغییر بهبود یابد. همچنین، توجه به توانمندسازی، توسعه قابلیت‌ها و تیم‌سازی نیز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

همچنین، باید مواردی مانند روش‌های آموزشی و توسعه فرهنگ سازمانی برای تقویت این مؤلفه‌ها و شاخص‌ها در سازمان‌ها بررسی و اجرا شوند. این اقدامات می‌توانند بهبود عملکرد سازمان در مدیریت تغییر و تطابق با محیط تغییرات را فراهم آورند.

بنابراین آنچه گفته شد به نظر می‌رسد ارتباطی معنادار و مثبت بین فرهنگ سازمانی و مدیریت تغییر در کتابخانه‌های نهاد کتابخانه‌های عمومی شهر تهران جود دارد و لذا برای نیل به تغییر نیاز است که مدیران و سیاست‌گذاران، کارکنان و نوع‌کنش و واکنش آن‌ها نسبت به مسائل را به‌خوبی رصد نمایند تا از اتلاف هزینه، زمان و نیروی انسانی و البته دوباره و چندباره کاری‌های غیرضروری جلوگیری به عمل آید.

به نظر می‌رسد کتابخانه‌های عمومی نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور، از نظر فرهنگ سازمانی آمادگی تغییر را داشته و می‌توانند خود را با دنیای در حال تلاطم امروز تا حدودی همراه کنند. از این‌رو مدیران نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور می‌توانند برای دستیابی به اهداف و مأموریت‌های خود، اقدام به تغییرات شکلی و حتی بنیادین نمایند تا کتابخانه‌های عمومی در سطح کشور در جایگاه درست و اصلی خود را به دست آورند.

همچنین پیشنهاد می‌شود که تحقیقات دیگری نیز در حوزه فرهنگ سازمانی در انواع کتابخانه‌ها به تفکیک صورت پذیرد و از مدل‌های دیگر فرهنگ سازمانی نیز در این راستا استفاده شود.

منابع

آرمسترانگ، مایکل (۱۴۰۰). *مدیریت استراتژیک منابع انسانی (راهنمای عمل)*؛ ترجمه امید مهدیه، سید حامد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

ارسطوپور، شعله، کفاشان کاخکی، مجتبی و محمدیان، زهرا (۱۴۰۰). *سنجش فرهنگ سازمانی و موانع اشتراک دانش با هدف طراحی زیرساخت اشتراک دانش: یک مطالعه موردی*. *پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۱۱(۲)، ۱۸۷-۲۱۰.

امیری، محمدرضا، ثریا، ضیایی، شریف مقدم، هادی و فیاضی، مرجان (۱۳۹۷). *تحقیقات اطلاع‌رسانی و*

کتابخانه‌های عمومی، ۴(۹۵)، ۵۰۱-۵۲۱.

ایرانزاده، سلیمان و محمودی اشان، محسن (۱۳۸۹). شناخت فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون (مورد مطالعه: شرکت پلی نار). مدیریت بهره‌وری، ۴(۱۵)، ۵۳-۷۶.

خادمی زاده، شهناز، فرج پهلوی، عبدالحسین و محمدی، زینب (۱۳۹۸). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی (نمونه پژوهش: دانشگاه شهید چمران اهواز). مدیریت راهبردی دانش سازمانی، ۲(۶)، ۱۱۱-۱۳۷.

رحیمیان، حمید، طاهری، مرتضی و ویسی، روناک (۱۳۹۴). نقش رهبری تحولی در آمادگی کارکنان برای تغییر در مدارس ابتدایی. پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، ۲(۶)، ۵۱-۷۴.

رحیم نیا، فریبرز و علیزاده، مسعود (۱۳۸۸). بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون از نظر اعضای حیات علمی دانشگاه فردوسی مشهد. مطالعات تربیتی و روانشناسی، ۱۰(۱)، ۱۴۱-۱۷۰.

رونده، بهناز (۱۴۰۱). مدیریت تغییر در کتابخانه‌های عمومی نهاد بر اساس فرهنگ سازمانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران، تهران.

سلیمی، اکبر، مرادی، جلال و وفایی، رضا (۱۳۹۵). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهر خدابنده (قیدار). نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۱(۳)، ۴-۶۳.

کرامتیان، علیرضا و شاهقلیان، کیوان (۱۳۹۹). نقش فرهنگ سازمانی بر نوآوری و تغییر در سازمان. مدیریت توسعه و تحول، ۱۲(۴۰)، ۴۵-۵۴.

قادری سیاه‌بیدی، ونوس، جعفری، مریم و فامیل روحانی، علی اکبر (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۲۲(۱)، ۹۵-۱۲۰.

کوهی رستمی، منصور، حاجی زین‌العابدینی، محسن و موری بختیاری، نگار (۱۳۹۸). تأثیر سرمایه اجتماعی با میانجی‌گری فرهنگ سازمانی بر امکان‌پذیری استقرار مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان. مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، ۱۱(ویژه‌نامه مدیریت دانش)، ۱۰۵-۱۲۲.

گرشاسبی، مژگان، ساعی ارسلی، ایرج، بیگدلی، لیلا و لهراسبی، علیرضا (۱۳۹۵). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با مدیریت تغییر در ادارات دولتی شهر کرج. پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی،

Doi: 10.22054/jrlat.2018.16738.1255. ۱۴۷-۱۲۷، ۳(۹).

محترم، معصومه و شفیع سروستانی، مریم (۱۴۰۰). مدل یابی ساختاری آمادگی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش برای تغییر سازمانی بر اساس نوع فرهنگ سازمانی با نقش واسطه‌ای سایش

اجتماعی: استان فارس. دو ماهنامه علمی-پژوهشی ره‌یافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۲(۴)، ۱-۱۸.

۱۸.

References

- Amiri, M.R., Ziyai, S., Sharif Moghadam, H. & Fayazi, M. (2017). *Information technology and public libraries*, 4(95), 501-521. [In Persian]
- Arastupoor, S., Kafashan Kakhki, M. & Mohammadian, Z. (2021). Measuring organizational culture and barriers to knowledge sharing with the aim of designing a knowledge sharing infrastructure: a case study. *Library and Information Research Journal*, 11(2), 187-210. [In Persian].
- Armstrong, M. (2021). *Strategic management of human resources (practical guide)*; Translated by Mahdieh, O., Arabi, S. H. Tehran: Cultural Research Office. [In Persian]
- Bagga, S. K., Gera, S. & Haque, S. N. (2023). The mediating role of organizational culture: Transformational leadership and change management in virtual teams. *Asia Pacific Management Review*, 28(2), 120-131.
- Cillo, V., Gregori, G. L., Daniele, L. M., Caputo, F. & Bitbol-Saba, N. (2022). Rethinking companies' culture through knowledge management lens during Industry 5.0 transition. *Journal of Knowledge Management*, 26(10), 2485-2498.
- Esmaili Mahani, H. & Mirkamali, S. (2021). The Relationship between Organizational Culture and Change Programs in Universities. *Transformation Management Journal*, 12(2): 263-288. <https://doi.org/10.22067/pmt.v12i2.83396>.
- Garshasbi, M., Saiey Arsi, I., Bigdeli, L. & Lahrasbi, A. (2015). Investigating the relationship between organizational culture and change management in government offices in Karaj. *Educational Leadership and Management Research*, 3(9), 127-147. Doi: 10.22054/jrlat.2018.16738.1255. [In Persian]
- Glusker, A., Emmelhainz, C., Estrada, N. & Dyess, B. (2022). Viewed as equals: The impacts of library organizational cultures and management on library staff morale. *Journal of Library Administration*, 62(2), 153-189. Doi: 10.1080/01930826.2022.2026119.
- Imron, M. A., Munawaroh, U. I., Farida, R. D. M., Paramarta, V., Sunarsi, D., Akbar, I. R.,
- Effendy, A.A., Siagian, A.O. & Masriah, I. (2021). Effect of organizational culture on innovation capability employees in the knowledge sharing perspective: Evidence from digital industries. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 25(2), 4189-4203. Retrieved from <https://annalsofrscb.ro/index.php/journal/article/view/1437>

- Iranzadeh, S. & Mahmoudi Ashan, M. (2010). Understanding organizational culture based on Denison's model (case study: Polynar Company) (2011). *Productivity Management*, 4(15), 53-76. [In Persian]
- Khademizadeh, S., Faraj Pahlo, A.H. & Mohammadi, Z. (2018). Investigating the relationship between organizational culture and knowledge management in university libraries (research sample: Shahid Chamra University of Ahvaz). *Strategic management of organizational knowledge*, 2(6), 111-137. [In Persian]
- Liu, X., Yu, Y., Zhao, X. & Zhang, N. (2022). Top management team boundary-spanning leadership: Measurement development and its impact on innovative behavior. *Frontiers in Psychology*, 13 (988771), 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.988771>.
- Mohtaram, M. & Shafiei Sarvestani, M. (2021). Structural modeling of the readiness of employees of the General Department of Education for organizational change based on the type of organizational culture with the mediating role of social wear: Fars province. *Bimonthly scientific-research journal of a new approach in educational management*, 12 (4), 1-18. [In Persian]
- Karamatian, A. & Shahqolian, K. (2019). The role of organizational culture on innovation and change in the organization. *Development and transformation management*, 12(40), 45-54. [In Persian]
- Kohi Rostami, M., Haji Zain El Abdini, M. & Mori Bakhtiari, N. (2019). The effect of social capital with the mediation of organizational culture on the feasibility of establishing knowledge management in public libraries of Khuzestan province. *Library and Information Science Studies*, 11 (Knowledge Management Special Issue), 105-122. [In Persian]
- Qaderi Siahbidi, V., Jafari, M. & Famil Rouhani, A. A. (2016). Investigating the relationship between organizational culture and knowledge management in public libraries in Kermanshah. *Information research and public libraries*, 22(1), 95-120. [In Persian]
- Rahimian, H., Taheri, M. & Veisi, R. (2014). The role of transformational leadership in employees' readiness for change in primary schools. *Educational Leadership and Management Research*, 2(6), 51-74. [In Persian]
- Rahim Nia, F. & Alizadeh, M. (2008). Examining the dimensions of organizational culture based on Denison's model from the viewpoint of the faculty members of Ferdowsi University of Mashhad. *Educational and Psychological Studies*, 10(1), 141-170. [In Persian]
- Ravandeh, B. (2023). Management of change in public libraries of institutions based on organizational culture. (Senior thesis, University of Tehran, Tehran). [In Persian]

Salimi, A., Moradi, J. & Wafaei, R. (2015). Investigating the relationship between organizational culture and knowledge management in the educational organization of Khodabandeh (Qidar). *Educational management innovations*, 11(3), 4-63. [In Persian]