

## رابطه بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کتابداران در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر کرمانشاه

سارا مرادی<sup>۱</sup> | مظفر چشمه سهرابی<sup>۲</sup> | محمود مرادی<sup>۳</sup>

۱. کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان (نویسنده مسئول)

sara.moradi6363@gmail.com

۲. عضو هیأت علمی دانشگاه اصفهان Sohrabi51@yahoo.com

۳. عضو هیأت علمی دانشگاه رازی کرمانشاه MMORADI44@gmail.com

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۰۷/۲۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۴/۱۳

### چکیده

**هدف:** تعیین ارتباط بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کتابداران در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر کرمانشاه انجام گرفته است.

**روش پژوهش:** ابزار گردآوری داده‌ها شامل دو پرسش‌نامه: ۱. فرهنگ سازمانی دنیسون جهت اندازه‌گیری فرهنگ سازمانی؛ ۲. خلاقیت رندسیپ، جهت تعیین میزان خلاقیت کارکنان است. جامعه آماری شامل ۱۳۱ کتابدار کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر کرمانشاه که طبق جدول مورگان ۹۸ نفر به عنوان نمونه در نظر گرفته شدند. روایی پرسش‌نامه طبق نظر اساتید کتابداری و پایایی پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی با استفاده از معیار آلفای کرونباخ به طور کلی برابر با ۰/۹۵۸ و پرسش‌نامه خلاقیت برابر با ۰/۸۴۸ تعیین گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی-پیمایشی، ضریب همبستگی پیرسون، t مستقل و آزمون نرمال بودن داده‌های کلموگروف اسمیرنوف استفاده شد.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کتابداران رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد ( $r=0.223$  و  $p=0.028$ ). همچنین فرهنگ سازمانی حاکم بر کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی و خلاقیت کتابداران شهر کرمانشاه بیش از حد متوسط است. ضمن اینکه بین دو مؤلفه فرهنگ سازمانی (یکپارچگی و سازگاری) با میزان خلاقیت کتابداران رابطه معنی‌داری وجود دارد. اما بین دو مؤلفه دیگر آن (درگیر کارشدن و مأموریت) با میزان خلاقیت کتابداران رابطه معنی‌داری وجود ندارد. بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کتابداران در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر کرمانشاه تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

**نتیجه‌گیری:** هر چه نمره فرهنگ سازمانی بالاتر باشد میزان خلاقیت کارکنان نیز بیشتر است و این امر نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی به عنوان یک عامل تسهیل کننده و برانگیزنده به طور مستقیم با میزان خلاقیت کتابداران رابطه دارد. با توجه به یافته‌های تحقیق، می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که رابطه معنی‌داری بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کتابداران وجود دارد. در نتیجه فرهنگ سازمانی می‌تواند موجب بروز خلاقیت در افراد گردد.

**واژه‌های کلیدی:** فرهنگ سازمانی، خلاقیت، کتابداران، کتابخانه عمومی، کتابخانه‌های دانشگاهی، کرمانشاه.

مقدمه

سازمان‌ها برای بقا و تداوم نقش مثبت و سازنده خود نیازمند افکار، اندیشه‌ها و نظرات نو و تازه هستند تا با دریافت دیدگاه‌های نو بتوانند پویایی خود را تضمین کنند؛ در غیر این صورت به زوال و نابودی محکوم خواهند شد. هم‌چنان که مقاومت سازمان‌ها در مقابل تغییرات و تحولات مختلف محیطی موجب حذف آنها و یا کم رنگ شدن نقششان شده و حتی در ادامه قادر به حفظ وضع موجود نیز نخواهند بود. امروزه جریان نوجویی و خلاقیت و نوآوری در سازمان به عنوان یک راهبرد مناسب برای تطبیق سازمان‌ها با شرایط پیچیده محیط فعالیت خود می‌باشد. در حقیقت امروزه شعار «فنا می‌شوی اگر خلاق نباشی» برای سازمان‌ها یک هشدار جدی است (الوانی<sup>۱</sup>، ۱۳۷۴).

دهه‌ی هشتاد را باید آغاز تحقیقات مجدد بر روی مسئله فرهنگ سازمانی به شمار آورد. علاقه برای انجام تحقیقات بشر بر روی فرهنگ سازمانی نشأت گرفته از عوامل گوناگونی است که از جمله آنها می‌توان به این موارد اشاره کرد: اولاً، دهه‌ی آغاز جهانی شدن سازمان‌ها و کسب و کارها می‌باشد؛ لذا بحث هماهنگی بین کارکنان این گونه سازمان‌ها، بحث روز بود. ثانیاً، فرهنگ سازمانی می‌تواند به عنوان منبعی برای ایجاد مزیت‌های رقابتی پایدار عمل کند؛ زیرا برخی از فرهنگ‌ها به راحتی قابل تقلید توسط رقبا نیستند و هم‌چنین، از دلایل دیگر می‌توان به ظهور قدرت اقتصادی و صنعتی ژاپن به مثابه‌ی یک رقیب قابل توجه و مهم در برابر آمریکا اشاره کرد که محققان یکی از دلایل عمده‌ی آن را تفاوت‌های فرهنگی بین دو کشور دانسته‌اند (گافی و جونز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱).

سازمان‌ها برای مقابله با تهدیدات محیطی و استفاده از فرصت‌های احتمالی ناچارند ظرفیت‌ها و توانمندی‌های درونی خود را بشناسند، نقاط ضعف خود را ترمیم و به افزایش نقاط قوت بپردازند. مسائل و مشکلات موجود در سازمان‌ها آن چنان پیچیده و در هم تنیده است که تشخیص مشکل به آسانی

میسر نیست و ماهیت انسانی سازمان‌ها و پیچیده بودن رفتارهای کارکنان این پیچیدگی را مضاعف نموده است؛ لذا سازمان‌ها نباید در انتظار موج و تحول باشند بلکه باید خود منبع موج و تحول گردند و در جهت بهبود خود بکوشند تا بتوانند پاسخ‌گوی نیازهای جدید تمدن امروزی باشند (مقیمی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶). صاحب نظران با توجه به نگاهی که به فرهنگ سازمانی و مجموعه سازمانی داشته‌اند فرهنگ را بر اساس ویژگی‌ها و عوامل مختلف طبقه‌بندی کرده‌اند و مدل‌های متعددی را ارائه داده‌اند در این پژوهش برای شناخت و سنجش فرهنگ سازمانی از مدل ارائه شده توسط دنیسون استفاده شده که شاخص‌های فرهنگ سازمانی در این مدل عبارتند از: ۱. درگیر شدن در کار؛ ۲. یکپارچگی؛ ۳. سازگاری و ۴. مأموریت (یزدی مهاجر، ۱۳۸۶).

شرط موفقیت سازمان‌ها در دنیای پر رقابت امروز، این است که به توانند افکار و اندیشه‌های جدید را در سازمان عملی نمایند و این امر به وسیله‌ی کارکنان خلاق و نوآور امکان پذیر است. برای فراهم آوردن چنین بستری لازم است ماهیت خلاقیت و نوآوری شناخته شود و عوامل پیش برنده و بازدارنده آن سازمان معین گردد، تا زمینه برای خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها مناسب شود.

خلاقیت به عنوان نیاز عالی بشری در تمام زندگی افراد مطرح می‌باشد. خلاقیت به عنوان یک حالت روانی و ذهنی در قلمرو روان‌شناسی مطرح است، آشکار می‌شود و از آنجا که عمده کار و فعالیت انسان در سازمان‌ها انجام می‌شود، عامل ایجاد و پرورش خلاقیت در محدوده علم و هنر مدیریت قرار می‌گیرد. مدیران می‌توانند پیدایش خلاقیت سازمان‌ها با ایجاد زمینه‌ها و بستر مناسب، تسریع یا با ایجاد فضای نامناسب آن را خنثی کنند (فیشانی<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶).

کتابخانه‌ها مانند دیگر سازمان‌ها، دارای فرهنگ سازمانی خاص هستند. محیط کتابخانه‌ها و بسیاری از سازمان‌های دیگر، محیطی متغیر است که این تحول پذیری را می‌توان در

<sup>3</sup> . Moghimi.

<sup>4</sup> . Fishani

<sup>1</sup> . Alvaani

<sup>2</sup> . Goffee & Jones

قرار می‌دهند مورد بررسی قرار داد. در مطالعه‌ای تجربی داده‌های موجود که برای توصیف فرهنگ سازمانی کتابخانه دانشگاه جمع آوری شده بودند، برای آزمودن الگو به کار گرفت. تجزیه و تحلیل عوامل نشان داد که استراتژی، هدف‌مندی، رابطه قابل اعتماد، رفتار نوآوری، محیط کاری، سمت و سوی مشتری و حمایت مدیریت بر میزان خلاقیت و نوآوری تأثیر گذار بود به طوری که در کتابخانه دانشگاهی هر دو برانگیخته شده و موجب پیشرفت گردید. ناوراس<sup>۴</sup> (۲۰۰۸) در پژوهشی تحت عنوان "تأثیر فرهنگ سازمانی، پاداش و خلاقیت فردی بر عملکرد خلاق گروه‌های کاری فنی"، به مطالعه تأثیر شخصیتی و موقعیتی به ویژه نقش پاداش و فرهنگ سازمانی روی عملکرد خلاق افراد آموزش دیده فنی که در گروه‌ها کار می‌کنند پرداخت. یافته‌ها نشان داد که اثر خلاقیت فردی مهم و تفاوت معنی‌داری با شرایط فرهنگی و پاداش داشت. بین خلاقیت فردی و رفتار خلاق در طی فعالیت گروهی تفاوت معنی‌داری وجود داشت. موقعیت نوآوری فرهنگ سازمانی با رفتار خلاق گروه‌هایی که از افراد خلاق بیشتری تشکیل شده بود بالا رفت، اما رفتار خلاق گروه‌هایی که از افراد خلاق کمتری تشکیل شده بودند، رشد قابل توجهی نداشت. قوانین توزیع پاداش‌ها که رقابت درون گروهی به وجود آورده بود به طور مستقیم رفتار خلاق فردی یا در نهایت نتیجه خلاقیت گروهی را بهبود بخشید. نوکار<sup>۵</sup> (۲۰۰۸) عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر خلاقیت کارکنان نهاد ریاست جمهوری مورد بررسی قرار داده است، پس از تجزیه و تحلیل آماری نتایج مشخص گردید میزان یا سطح خلاقیت کارکنان نهاد ریاست جمهوری از حد متوسط بالاتر است، سه متغیر تقسیم کار، توسعه نظام آموزشی و تفکر مشارکتی دارای بیشترین قدرت تبیین میزان خلاقیت کارکنان بودند. رسول زاده و داکرات<sup>۶</sup> (۲۰۰۹) رابطه بین خلاقیت و نوآوری سازمانی و وضعیت سلامت روانی و همچنین ارتباط

نیاز به اطلاعات، تغییر سریع در فناوری اطلاعات و رشد هزینه‌های مربوط به این فناوری‌های جدید ملاحظه نمود. تغییر در کتابخانه‌ها بیش از اینکه افزایش فناوری‌های جدید را دربر داشته باشد، دگرگونی فرهنگ سازمانی را منجر می‌شود (وارنر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۶).

کتابداران کتابخانه‌ها باید بتوانند با آموزش‌های لازم خود را با پیشرفت‌ها و تغییرات جدید هم‌گام سازند. ایفلا رهنمود ارزنده‌ای در این راه دارد: «تمام کارکنان حرفه‌ای پس از فراغت از تحصیل و کسب شایستگی‌های لازم باید از راه مطالعه گسترده و شرکت در دوره‌های آموزشی تماس خود را با پیشرفت‌ها حفظ کنند و در جریان آن باشند» (فدراسیون بین‌المللی انجمن‌های کتابداری<sup>۲</sup>، ۱۳۶۸، ص ۲۴).

با توجه به روند تغییرات و اهمیت خلاقیت و نوآوری سازمان‌های مختلف از جمله کتابخانه‌ها، ضروری است که برای دستیابی به زمینه‌های مناسب نهادینه شدن رشد تفکر خلاق در کارکنان کتابخانه تلاش نموده و عواملی را که به نحوی بر خلاقیت آنها تأثیر می‌گذارد شناسایی کرده و در تقویت هر چه بیشتر آنها بکوشیم. به همین منظور پژوهش حاضر در صدد است تا به رابطه بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کتابداران در کتابخانه‌های شهر کرمانشاه اعم از کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی پرداخته شود.

در زمینه رابطه بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت پژوهش‌هایی انجام شده است، اما همگی به تعیین این عوامل در بخش‌های صنعتی، تولیدی و مانند آنها پرداخته‌اند. در ادامه به تعدادی از آنها اشاره می‌گردد؛ اما در کل برخلاف اهمیت این عوامل در کتابخانه‌ها چنین پژوهشی در ایران صورت نگرفته است. مارتینز<sup>۳</sup> (۲۰۰۰) در پژوهشی با عنوان "تأثیر فرهنگ سازمانی بر خلاقیت و نوآوری در کتابخانه دانشگاهی"، مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی شامل استراتژی، ساختار سازمانی، ساز و کارهای حمایتی، رفتار نوآوری و مشارکت که خلاقیت و نوآوری را در سازمان‌ها تحت تأثیر

4. Navares

5. Nokar

6. Rasoulzadeh & Dakart

1. Varner

2. International Federation of Library Associations

3. Martinez

بین عوامل سازمانی و خلاقیت و نوآوری را مورد بررسی قرار داد. روابط در نرم افزار لیزرل مورد آزمون قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد بین خلاقیت و نوآوری سازمانی و سلامت روانی افراد ارتباط معنی‌داری وجود دارد. از عوامل سازمانی موجود در مدل، جو سازمانی و منابع کاری رابطه معنی‌داری را با خلاقیت و نوآوری در سازمان نشان داد. نتایج در کل نشان داد که بهبود شرایط برای خلاقیت و نوآوری، لحاظ سلامت روانی فرد، سودمند است. یزدی مهاجر (۱۳۸۶) رابطه بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کارکنان در شعبات بانک ملی خراسان شمالی را مورد بررسی قرار داد. به منظور اندازه‌گیری هر یک از متغیرهای پژوهش از پرسش‌نامه استفاده شده است که شامل: ۱- پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی مدل دنیسون جهت اندازه‌گیری فرهنگ سازمانی در شاخص‌های مشارکتی، سازگاری، انطباق‌پذیری، و مأموریتی و تعیین نوع فرهنگ غالب سازمان است؛ ۲- پرسش‌نامه خلاقیت رندسیپ، جهت تعیین میزان خلاقیت کارکنان.

نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت یک رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد، یعنی هر چه نمره فرهنگ سازمانی بالاتر باشد، میزان خلاقیت کارکنان نیز بیشتر است. اما، این رابطه در سطح معنا داری نیست و هر یک از شاخص‌های فرهنگ سازمانی نیز به تنهایی رابطه معناداری با خلاقیت را نشان ندادند. یافته‌های جانبی به دست آمده نشان می‌دهد که در فرهنگ سازمانی مأموریتی میزان خلاقیت کارکنان بیشتر است و فرهنگ سازمانی انطباق‌پذیری نسبت به دیگر شاخص‌ها از نمره میانگین بالاتری برخوردار است و با اطمینان می‌توان گفت فرهنگ سازمانی انطباق‌پذیری بر کارکنان شعبات بانک ملی استان خراسان شمالی حاکم است. طبرسا و دیگران (۱۳۸۸) تأثیر فرهنگ کار آفرینانه سازمانی بر خلاقیت و نوآوری در نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور را مورد بررسی قرار دادند. هدف این نوشتار، بررسی نقش فرهنگ سازمانی کارآفرینانه به عنوان عامل اساسی برای خلاقیت و نوآوری در کتابخانه عمومی کشور است. این پژوهش از نظر روش گردآوری

داده‌ها، توصیفی از نوع پیمایشی بوده و داده‌های اولیه از طریق پرسش‌نامه گردآوری شده است. برای سنجش ابعاد فرهنگ سازمانی کارآفرینانه از پرسش‌نامه مک‌گیور (۲۰۰۳) استفاده شده و سنجش خلاقیت و نوآوری به وسیله پرسش‌نامه استاندارد اسلان پاول (۲۰۰۶) صورت گرفت. با استفاده از آزمون علامت و تحلیل مسیر نشان داد که فرهنگ سازمانی کارآفرینانه بر خلاقیت و نوآوری تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج آزمون علامت نشان داد که از بین ابعاد مختلف فرهنگ سازمانی کارآفرینانه، بُعد ارزشمندی کار و تفریح و سرگرمی در وضعیت مطلوبی می‌باشند و سایر ابعاد فرهنگ سازمانی کارآفرینانه شامل جسارت، تحمل انحراف خلاق، تهاجم بی‌ثمر، ریسک‌پذیری، ارتباط باز، همکاری و تشریک مساعی، نوآوری پیش‌فعال، کلام و هم‌چنین فرهنگ سازمانی کارآفرینانه نیز در وضعیت نامطلوبی می‌باشد. ضیائی و دیگران (۱۳۸۹) در مقاله‌ای تحت عنوان "بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی در میان کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه تهران: بر اساس مدل فرهنگ سازمانی دنیسون" پرداختند. این پژوهش از حیث هدف یک تحقیق کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی-پیمایشی به شمار می‌آید و از حیث اعتبار بین متغیرهای تحقیق از نوع همبستگی، و به طور مشخص مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل مدیران و کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه تهران است. نتایج آزمون فرضیات به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان دهنده آن است که بین فرهنگ سازمانی و ابعاد آن (درگیر کار شدن، سازگاری، انطباق‌پذیری و مأموریت) با تعهد سازمانی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه تهران رابطه معنی‌دار وجود دارد. بررسی پیشینه‌ها، نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی به عنوان یک عامل تسهیل‌کننده و برانگیزنده به طور مستقیم با میزان خلاقیت افراد رابطه دارد. با این وجود تاکنون درباره رابطه بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کتابداران به‌خصوص کتابداران کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی، پژوهشی صورت نپذیرفته است.

با پژوهش‌های انجام شده پیشین، پژوهشگر بر آن است تا با انجام مطالعه مجزایی در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی، موضوع را در میان کتابداران این کتابخانه‌ها مورد بررسی قرار دهد و با نشان دادن این رابطه در جهت غنی سازی فرهنگ سازمانی و خلاقیت گامی مؤثر برداشته و به تسهیل روند جریان اطلاعات کمک کند و راه را برای تحقیقات بیشتر در این زمینه هموار سازد.

تنها پژوهشی که شباهت زیادی از نظر عنوان و روش تحقیق با پژوهش حاضر دارد طرح پژوهشی یزدی مهاجر (۱۳۸۶) و در درجه بعدی، طرح پژوهشی فهردان تبریزی و دیگران (۱۳۸۴) است. در واقع همین چند منبع به رابطه بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت پرداخته‌اند. در میان پژوهش‌های خارج از ایران نیز می‌توان گفت پژوهش اندرسون (۱۹۹۵)، مارتینز (۲۰۰۰) و به نوعی پژوهش مصطفی (۲۰۰۵) شباهت‌هایی با پژوهش حاضر دارند؛ اما هیچ یک از پژوهش‌های انجام شده تاکنون رابطه فرهنگ سازمانی با خلاقیت کتابداران در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی را بررسی نکرده‌اند و پژوهش حاضر از این لحاظ نو و درخور توجه می‌باشد.

بررسی مبانی نظری و ادبیات موجود نشان دهنده این واقعیت است که فرهنگ یک سازمان با خلاقیت افراد در محیط کاری رابطه خواهد داشت. و مدیران در سطوح مختلف، جهت پیشبرد اهداف سازمان به این مهم باید توجه کافی داشته باشند.

هدف اصلی از انجام این پژوهش تعیین رابطه بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کتابداران در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر کرمانشاه است. اهداف فرعی نیز عبارتند از:

- تعیین وضعیت فرهنگ سازمانی حاکم بر کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر کرمانشاه؛
- تعیین وضعیت خلاقیت کتابداران در کتابخانه عمومی و دانشگاهی شهر کرمانشاه؛
- تعیین رابطه بین بعد درگیر شدن در کار، سازگاری، یک‌پارچگی، مأموریت از فرهنگ سازمانی با

با توجه به روند تغییرات و اهمیت خلاقیت در سازمان‌های مختلف از جمله کتابخانه‌ها، ضروری است که برای دستیابی به زمینه‌های مناسب نهادینه شدن تفکر خلاق در کارکنان کتابخانه تلاش نمود. نتایج این پژوهش با توجه به پیشرفت‌های سریع جامعه و همگامی با این پیشرفت‌ها می‌تواند مورد توجه بسیاری از سازمان‌ها و خصوصاً کتابخانه‌ها، مسئولین آنها، کتابداران کتابخانه‌ها قرار بگیرد. هم‌چنین یافته‌های این پژوهش می‌تواند مدیران کتابخانه‌ها را در شناسایی ضعف‌ها و قوت‌های مختلف فرهنگ سازمانی مؤثر در خلاقیت کمک کند و در نهایت به تواند خدمات مؤثرتر و بهینه‌ای برای کاربران خود ارائه دهند.

برای روشن‌تر شدن برخی مفاهیم، واژه‌های فرهنگ سازمانی، کارآفرینی و کتابدار تعریف می‌شوند. در این پژوهش، منظور از فرهنگ سازمانی، مجموعه‌ای از ارزش‌ها، اعتقادات و الگوهای رفتاری که هویت هسته‌ای سازمان را شکل داده و در شکل‌گیری رفتار کارکنان نقش به‌سزایی دارد (موغلی و مالکی طبس، ۱۳۸۸). خلاقیت نیز به معنی دیدن به نوعی دیگر و رهایی از عادت‌های ذهنی است. خلاقیت فرآیند ایجاد هر چیز جدید و با ارزش است (آقایی، ۱۳۷۷). معمولاً در کتابخانه‌ها دو نوع کتابدار وجود دارد، کتابدار متخصص و نیمه متخصص. کتابدار متخصص یا حرفه‌ای کسی است که حداقل دارای گواهینامه کارشناسی کتابداری از یکی از دانشگاه‌ها باشد و نیمه متخصص فردی است که دوره دو ساله کاردانی کتابداری را طی کرده باشد (علوم، ۱۳۷۶).

بررسی پیشینه‌ها، نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی به عنوان یک عامل تسهیل‌کننده و برانگیزنده به طور مستقیم با میزان خلاقیت افراد رابطه دارد. با این وجود تاکنون درباره رابطه بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کتابداران به خصوص کتابداران کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی، پژوهشی صورت نپذیرفته است. در همه پژوهش‌های انجام شده تنها چند مورد به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت پرداخته‌اند. اما هیچ یک از پژوهش‌ها به رابطه دو مؤلف ذکر شده در کتابخانه‌ها نپرداخته‌اند. با توجه به تفاوت‌های بارز جامعه آماری پژوهشگر

دانش کاربردی در زمینه خاص می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل دو گروه به تعداد ۱۳۱ نفر (کتابداران ۱۹ کتابخانه عمومی شهر کرمانشاه به تعداد ۴۷ نفر و کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های رازی، علوم پزشکی، صنعتی، آزاد اسلامی، پیام نور، جهاد دانشگاهی، و علمی کاربردی به تعداد ۸۴ نفر) است. در این پژوهش، روش نمونه‌گیری تصادفی-طبقه‌ای است. حجم نمونه طبق جدول مورگان ۹۸ نفر در نظر گرفته شد، که در نهایت از تعداد ۹۸ پرسش‌نامه توزیع شده ۹۷ پرسش‌نامه گردآوری شد.

برای گردآوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی «دنسون و پرسش‌نامه خلاقیت رندسیپ استفاده شد. اولی شامل ۶۰ سؤال است که به اندازه‌گیری فرهنگ سازمانی در شاخص‌های درگیر شدن در کار، یک‌پارچگی، سازگاری و مأموریت و تعیین نوع فرهنگ غالب سازمان می‌پردازد و دومی شامل ۵۰ سؤال که خلاقیت را اندازه‌گیری می‌کند. روایی محتوایی پرسش‌نامه‌ها توسط ۵ تن از اساتید مورد تأیید قرار گرفت. هم‌چنین پایایی پرسش‌نامه‌ها به وسیله آزمون آلفای کرونباخ سنجیده شد. پایایی پرسش‌نامه اول برابر با ۰/۹۵۸ و دومی برابر با ۰/۸۴۸ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. شاخص‌های آماری نظیر جداول توزیع فراوانی، شاخص‌های مرکزی و پراکندگی نظیر فراوانی، میانگین، میانه و ضریب همبستگی پیرسون، مستقل استفاده شده است. هم‌چنین جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده شده است.

#### یافته‌های پژوهش

##### الف) متغیرهای جمعیت شناختی

جدول ۱. اطلاعات جمعیت شناختی کتابداران

مشخصات فردی	جنسیت		رشته تحصیلی		مدرک تحصیلی	
	مرد	زن	کتابداری	غیر کتابداری	کارشناسی	کارشناسی ارشد
ویژگی فراوانی	۳۷	۶۰	۷۲	۲۵	۴۳	۳۳
درصد	۳۸/۱	۶۱/۹	۷۴/۲	۲۵/۸	۴۴/۳	۳۴/۱

خلاقیت کتابداران در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر کرمانشاه؛

- تفاوت بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کتابداران کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر کرمانشاه.
- جهت دستیابی به اهداف فوق سؤالات زیر مطرح می‌گردد:
۱. رابطه بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کتابداران در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر کرمانشاه چگونه است؟
  ۲. وضعیت فرهنگ سازمانی حاکم بر کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر کرمانشاه چگونه است؟
  ۳. وضعیت خلاقیت کتابداران در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر کرمانشاه چگونه است؟
  ۴. رابطه بین بعد درگیر شدن در کار، سازگاری، یک‌پارچگی، مأموریت از فرهنگ سازمانی با خلاقیت کتابداران در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر کرمانشاه چگونه است؟
  ۵. فرهنگ سازمانی و خلاقیت کتابداران در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر کرمانشاه چگونه است؟

#### روش پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی - پیمایشی است. توصیفی است، چرا که به بررسی وصف عینی، واقعی و منظم یک موضوع، بدون هیچ‌گونه دخالت به استنتاج ذهنی می‌پردازد، پیمایشی است، زیرا سعی دارد با به‌کارگیری دقیق از روش‌های علمی، از طریق مطالعه نمونه (نسبتاً محدود) پاسخ‌گویان گزینش شده از گروهی بزرگ‌تر، به استنتاج‌هایی در مورد آن گروه بزرگ نائل آید. از نظر هدف کاربردی است که هدف از آن توسعه

کارشناسی، ۳۳ نفر کارشناسی ارشد و بالاتر (معادل ۳۴/۱ درصد) از کل نمونه می‌باشد.  
 ب) پاسخ به سؤالات پژوهش  
 سؤال اول: رابطه بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کتابداران در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر کرمانشاه چگونه است؟

اطلاعات جدول ۱ نشان می‌دهد که از ۹۷ نفری که به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند ۳۷ نفر (معادل ۳۸/۱ درصد) از کل نمونه مرد و ۶۰ نفر (معادل ۶۱/۹ درصد) از کل نمونه زن می‌باشند. همچنین ۷۲ نفر (معادل ۷۴/۲ درصد) از کل نمونه رشته تحصیلی خود را کتابداری و ۲۵ نفر (معادل ۲۵/۸ درصد) از کل نمونه رشته خود را رشته‌ای غیر کتابداری عنوان کرده‌اند که در این بین تحصیلات ۷ نفر دیپلم، ۱۴ نفر کاردانی، ۴۳ نفر

جدول ۲. آمار توصیفی رابطه بین میزان خلاقیت و فرهنگ سازمانی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	تعداد
فرهنگ سازمانی	۳/۲۲	۰/۵۵۵	۹۷
خلاقیت کتابداران	۳/۴۸	۰/۳۸۰	۹۷

جدول ۳. نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین میزان خلاقیت و فرهنگ سازمانی

خلاقیت	ضریب همبستگی پیرسون	فرهنگ سازمانی
۰/۲۲۳	سطح معنی داری	۰/۰۲۸
۰/۰۲۸	سطح معنی داری F = ۴/۹۶۶	۰/۰۵۰
R = ۰/۲۲۳	(ضریب تعیین) $R^2 = ۰/۰۵۰$	

داری وجود دارد. لذا با توجه به مقدار و علامت ضریب همبستگی پیرسون بدست آمده که برابر ۰/۲۲۳ می‌باشد این رابطه از نوع مستقیم است. بنابراین می‌توان گفت که سؤال فوق معنی دار می‌باشد.  
 سؤال دوم: وضعیت فرهنگ سازمانی حاکم بر کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر کرمانشاه چگونه است؟

با توجه به سطح معنی داری بدست آمده از تحلیل داده‌ها که برابر ۰/۰۲۸ می‌باشد و مقایسه آن با میزان خطای مجاز ۰/۰۵ ( $p < ۰/۰۵$ ) با اطمینان ۹۵ درصد فرض  $H_0$  آماری که دال به عدم وجود رابطه بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت می‌باشد رد می‌شود. یعنی بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت رابطه معنی

جدول ۴. آمار توصیفی و آزمون T برای سنجش وضعیت فرهنگ سازمانی حاکم بر کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی

متغیر مورد بررسی	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	انحراف استاندارد از میانگین
وضعیت فرهنگ سازمانی حاکم بر کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر کرمانشاه	۹۷	۳/۲۲	۰/۵۵۵	۰/۰۵۶
مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری	اختلاف از میانگین	۰/۲۱۸
۳/۸۶۶	۹۶	۰/۰۰۱		

پاسخ‌گویان، فرهنگ سازمانی حاکم بر کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر کرمانشاه بیشتر از حد متوسط می‌باشد. سؤال سوم: وضعیت خلاقیت کتابداران در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر کرمانشاه چگونه است؟

با توجه به سطح معنی داری داده شده در جدول فوق که برابر با ۰/۰۰۱ می‌باشد و مقایسه آن با میزان خطای مجاز ۰/۰۵ با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که از دیدگاه

جدول ۵. آمار توصیفی و آزمون آماری وضعیت خلاقیت کتابداران در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر کرمانشاه

متغیر مورد بررسی	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	انحراف استاندارد از میانگین
وضعیت خلاقیت کتابداران در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر کرمانشاه	۹۷	۳/۴۸	۰/۳۸۰	۰/۰۳۹
مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری	اختلاف از میانگین	
۱۲/۴۷۰	۹۶	۰/۰۰۱	۰/۴۸۱	

سؤال چهارم: رابطه بین بعد درگیر شدن در کار، سازگاری، یکپارچگی، مأموریت از فرهنگ سازمانی با خلاقیت کتابداران در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر کرمانشاه چگونه است؟

با توجه به سطح معنی داری داده شده در جدول فوق که برابر با ۰/۰۰۱ می‌باشد و مقایسه آن با میزان خطای مجاز ۰/۰۵ با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که از دیدگاه پاسخ‌گویان، خلاقیت کتابداران در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر کرمانشاه بیشتر از حد متوسط می‌باشد.

جدول ۶. آزمون ضریب همبستگی پیرسون جهت سنجش رابطه بین ابعاد فرهنگ سازمانی و میزان خلاقیت کتابداران

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی داری
خلاقیت	۳/۴۸	۰/۳۸۰	-	-
بعد درگیر کار شدن	۳/۲۳	۰/۶۵۰	۰/۱۱۹	۰/۲۴۴
بعد یکپارچگی	۳/۱۵	۰/۶۲۸	۰/۲۳۳	۰/۰۲۲
بعد سازگاری	۳/۲۷	۰/۵۷۹	۰/۲۶۶	۰/۰۰۸
بعد مأموریت	۳/۲۳	۰/۶۸۵	۰/۱۷۱	۰/۰۹۵

توجه به مقدار و علامت ضریب همبستگی پیرسون بدست آمده که برابر ۰/۲۶۶ می‌باشد. این رابطه از نوع مستقیم است. همچنین بین بعد مأموریت و میزان خلاقیت کتابداران از نظر آماری رابطه معنی داری وجود ندارد.

سؤال پنجم: فرهنگ سازمانی و خلاقیت کتابداران در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر کرمانشاه چگونه است؟

با توجه به جدول فوق بین بعد درگیر کار شدن و میزان خلاقیت کتابداران از نظر آماری رابطه معنی داری وجود ندارد. بین یک‌پارچگی و خلاقیت رابطه معنی داری وجود دارد و با توجه به مقدار و علامت ضریب همبستگی پیرسون بدست آمده که برابر ۰/۲۳۳ می‌باشد این رابطه از نوع مستقیم می‌باشد. بین سازگاری و خلاقیت رابطه معنی داری وجود دارد و با



جدول ۷. آمار توصیفی خلاقیت و فرهنگ سازمانی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی

نوع کتابخانه	متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار
کتابخانه‌های عمومی	خلاقیت	۶۳	۳/۴۵	۰/۳۲۷
کتابخانه‌های دانشگاهی		۳۴	۳/۵۳	۰/۴۶
کتابخانه‌های عمومی	فرهنگ سازمانی	۶۳	۱۲/۶۱	۲/۳۴
کتابخانه‌های دانشگاهی		۳۴	۱۳/۳۴	۱/۹

همان‌طور که مشاهده می‌شود در جدول ۷ میانگین خلاقیت است و میانگین‌ها اختلاف اندکی با یکدیگر دارند. و فرهنگ سازمانی در دو گروه تقریباً با هم یکسان

جدول ۸. آزمون T برای سنجش گروه‌های مستقل جهت مقایسه خلاقیت بین دو گروه از کتابداران

آزمون تی گروه‌های مستقل		آزمون لون			
سطح معنی دار	درجه آزادی	t	سطح معنی دار	F	خلاقیت
۰/۲۷	۹۵	-۱/۱	۰/۲	۱/۶۲	فرض برابری واریانس‌ها
۰/۳۲	۵۱/۲۱	-۰/۹۹			فرض نابرابری واریانس‌ها
۰/۱۲۲	۹۵	-۱/۵۶	۰/۱۴۷	۲/۱۴	فرض برابری واریانس‌ها
۰/۱۰۰	۸۰/۵۲	-۱/۶۶			فرض نابرابری واریانس‌ها

### بحث و نتیجه‌گیری

یکی از ابزارهای لازم برای رشد خلاقیت، وجود فرهنگ سازمانی است. فرهنگ نامناسب موجب تنش و تعارض در سازمان و نیز مانع ابتکار و خلاقیت می‌شود. با توجه به اهمیتی که فرهنگ سازمانی در افزایش خلاقیت در بین کارکنان دارد، در این پژوهش به بررسی این موضوع پرداخته شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کتابداران در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر کرمانشاه رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. به این معنی که هرچه نمره فرهنگ سازمانی بالاتر باشد میزان خلاقیت کارکنان نیز بیشتر است.

با توجه به یافته‌های تحقیق، می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که رابطه معنی‌داری بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کتابداران وجود دارد. در نتیجه فرهنگ سازمانی می‌تواند موجب بروز

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود واریانس‌ها در آزمون لون در هر دو متغیر خلاقیت و فرهنگ سازمانی برابر می‌باشد. چون سطح معنی‌دار بیشتر از ۰/۰۵ است. از طرفی با فرض برابری واریانس‌ها مشاهده می‌شود خلاقیت و فرهنگ سازمانی در بین دو گروه از کتابداران تفاوت معنی‌داری ندارد، چون سطح معنی‌دار ۰/۲۷ و ۰/۱۲۲ بیشتر از ۰/۰۵ است. از طرفی با توجه به آماره t و درجه آزادی ۹۵ که از نظر آماری معنی‌دار نیست فرض صفر مبنی بر عدم تفاوت خلاقیت و فرهنگ سازمانی بین دو گروه از کتابداران کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌گردد.

خلاقیت در افراد گردد که این نتیجه با پژوهش طبرسا و دیگران (۱۳۸۸) هم‌سو است؛ زیرا بررسی داده‌های گردآوری شده در این پژوهش با استفاده از آزمون علامت و تحلیل مسیر نشان داد که فرهنگ سازمانی کارآفرینانه بر خلاقیت و نوآوری تأثیر مثبت و معناداری دارد. هم‌چنین این یافته با نتایج یزدی مهاجر، (۱۳۸۶) که رابطه بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کارکنان در شعبات بانک ملی خراسان شمالی را مورد بررسی قرار داده است شباهت دارد، وی در پژوهش خود نشان می‌دهد که بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت یک رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد، یعنی هر چه نمره فرهنگ سازمانی بالاتر باشد، میزان خلاقیت کارکنان نیز بیشتر است.

نتایج میزان خلاقیت جامعه آماری نشان داد که خلاقیت کتابداران در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر کرمانشاه بیشتر از حد متوسط می‌باشد که با نتایج نوکار<sup>۱</sup>، (۲۰۰۸) هم‌سو نمی‌باشد، زیرا تجزیه و تحلیل آماری نتایج وی مشخص کرد که میزان یا سطح خلاقیت کارکنان نهاد ریاست جمهوری از حد متوسط بالاتر است.

از آنجا که در مقیاس فرهنگ سازمانی هر سازمان میانگین هر یک از چهار شاخص (درگیر کار شدن، یک‌پارچگی، سازگاری، مأموریتی) نشان دهنده آن است که آن فرهنگ بر سازمان غالب است و میانگین شاخص سازگاری از دیگر میانگین‌ها بیشتر است. پس می‌توان گفت که بر جامعه آماری مورد مطالعه فرهنگ سازمانی سازگاری متوسط حاکم است.

این نتیجه با یافته‌های ضیائی و دیگران، (۱۳۸۹) هم‌سو است. آن‌ها در پژوهش خود به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان دهنده آن است که بین فرهنگ سازمانی و ابعاد آن (درگیر کار شدن، سازگاری، انطباق‌پذیری و مأموریت) با تعهد سازمانی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه تهران رابطه معنی‌دار وجود دارد.

ویژگی شاخص سازگاری عبارت است از: ایجاد تغییر، مشتری‌مداری، یادگاری سازمانی. بنا به گفته دنیسون<sup>۲</sup> (۲۰۰۶)

در سازگاری نظامی از هنجارها و باورها مورد نظر است که توانایی سازمان برای دریافت، تفسیر و برگردان علائم محیطی به تغییرات رفتاری در داخل سازمان را حمایت کند و احتمال بقا و رشد سازمان را افزایش می‌دهد.

بین فرهنگ سازمانی سازگاری و میزان خلاقیت کتابداران رابطه وجود داشت. با توجه به حاکم بودن فرهنگ سازگاری و ویژگی‌های یاد شده آن آزادی عمل همراه با پذیرش مسئولیت داده شده موجبات بروز خلاقیت کتابداران می‌آورد.

هر چهار شاخص فرهنگ سازمانی در حد متوسط بر کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی حاکم است. یعنی فرهنگ حاکم کلیه خصوصیات را در حد متوسط از خود بروز می‌دهد. این نشانه خوبی برای فرهنگ سازمانی است اما کافی نیست.

دنیسون معتقد است فرهنگ در یک سازمان موفق و مؤثر باید کلیه خصوصیات را از خودش بروز بدهد، بنابراین باید بسیار انعطاف‌پذیر، بسیار سازگار، و بسیار مشارکت‌جو باشد و در عین حال اعضا سازمان باید متفق‌القول از یک مأموریت مشترک تبعیت کنند. لذا نتیجه گرفته می‌شود در جهت تقویت فرهنگ سازمانی در همه ابعاد و شاخص‌های فرهنگی با در نظر گرفتن تمامی مقیاس‌های آن توجه کافی مبذول شود.

در مجموع با توجه یافته‌های به دست آمده در خصوص بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و خلاقیت کتابداران در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی می‌توان پیشنهادهای زیر را ارائه داد:

- شناخت فرهنگ حاکم بر کتابخانه‌ها و پذیرش خلاقیت به عنوان یک ارزش مثبت در محیط کتابخانه؛
- زنده و پویا بودن محیط کتابخانه و همگامی آن با پیشرفت‌های جدید و ارائه خدمات کتابخانه‌ای به روز؛
- حمایت و پشتیبانی از کتابداران خلاق و ابراز علاقه به پذیرش ایده‌های جدید از سوی مدیران کتابخانه‌ها.

1. Nokar

2. Denisuon

فدراسیون بین المللی انجمن‌های کتابداری (۱۳۶۸). رهنمودهایی برای کتابخانه‌های عمومی. (ترجمه رحمت الله فتاحی). مشهد آستان قدس رضوی: معاونت فرهنگی.

موغلی، ع.ر؛ مالکی طبس. ف. (۱۳۸۸). رابطه فرهنگ سازمانی و خلاقیت سازمانی در سازمان‌های دولتی. پژوهش‌های مدیریت، ۶، ۹۷-۱۲۳.

یزدی مهاجر، ح. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کارکنان در شعبات بانک ملی خراسان شمالی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد؛ بجنورد

Denison, D.R.; Cho, H.J.; Young, J. (2000). Diagnosing organizational cultures: Validating a model and method, working paper. IMD 2000-9, International Institute for Management Development, Lausanne.

Fishani T. (2006). *Creativity and innovation in human and organizations*. Tehran: Termeh Press; Persian.

Goffee, R.; Jones, G. (2001). *Organizational Culture: a sociological perspective*, Handbook of organizational culture and climate. John Wiley, First Edition.

Martinez Serge, A. (2000). Currents in contemporary ethics: Reforming ethics education. *Law Medicine Ethics*, 30 (3), 426-6.

Navarrese, D.O., (2008). *The effects of organizational culture, rewards, and the individual creativity on creative performance of technical workgroup*. Thesis of PHD, Oklahoma state university. Industrial engineering and management.

Nokar, A.R. (2008), *individual and organizational factors affecting creativity presidential institution employees*, M.A. Unpublished Thesis, Tehran University .

Rasulzada, F. and Dackert, I. (2009). Organizational creativity and innovation in Relation to psychological well-being and organization factors. *Creativity Research Jour.* 21(2&3), 191-198.

Varner, C. H. (1996). *An examination of an academic library culture using a competing values framework*, A dissertation for the degree of a doctor of philosophy. Illinois state university, Illinois state .

همچنین پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آینده به صورت زیر است:

- بررسی تأثیر منطقه جغرافیایی بر فرهنگ سازمانی و میزان خلاقیت کتابداران؛

- شناسایی عوامل تعدیل کننده رابطه بین خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌ها؛

- بررسی رابطه بین انگیزه‌ی پیشرفت و خلاقیت در بین کتابداران؛

- شناسایی عوامل مختلف بر فرهنگ سازمانی در کتابخانه‌ها.

تشکر و قدردانی

از همکاری و زحمات تک تک کتابداران و کارکنان کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه و همچنین تمامی کتابداران و کارکنان دانشگاهی شهر کرمانشاه شامل کتابخانه‌های دانشگاه رازی، دانشگاه علوم پزشکی، صنعتی، آزاد، پیام نور، علوم تحقیقات، سما، جهاد دانشگاهی و علمی کاربردی تشکر فراوان می‌نمایم.

#### منابع

آقایی فیشانی، ت. (۱۳۷۷). خلاقیت و نوآوری در انسان‌ها و سازمان‌ها. تهران: انتشارات ترمه.

الوانی، م. (۱۳۷۴). نقش کارآفرینانه در توسعه تحول اداری، ۸، ۲۲۳-۲۲۴.

ضیائی، م.ص؛ روشندل اربطانی، ط.؛ نرگسیان، ع. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی در میان کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه تهران: بر اساس مدل فرهنگ سازمانی دنیسون. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، تهران.

طرسا، غ؛ محبوب، س؛ اسمعیلی گیوی، م.ر؛ اسمعیلی گیوی، ح.ر. (۱۳۸۸). بررسی تأثیر فرهنگ کارآفرینانه‌ی سازمانی بر خلاقیت

و نوآوری در نهاد کتابخانه‌های عمومی. تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه عمومی، ۱۶(۱)، ۵-۲۲

علمی، ط. (۱۳۷۶). اداره کتابخانه. تهران: سمت.



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی  
پرتال جامع علوم انسانی