

## Evaluation of the Organizational Structure Impact on the Organizational Learning and Innovation of Public University Librarians in Tabriz

Afshin Hamdipour<sup>1✉</sup>, Rasoul Zavaqaqi<sup>2</sup>, Ashraf Bonyadi<sup>3</sup>

1. Corresponding Author, Associate Professor, Department of Knowledge and Information Science, Faculty of Education and Psychology, University of Tabriz, Tabriz, Iran. E-mail: [hamdipour@tabrizu.ac.ir](mailto:hamdipour@tabrizu.ac.ir)
2. Associate Professor, Department of Knowledge and Information Science, Faculty of Education and Psychology, University of Tabriz, Tabriz, Iran. E-mail: [rasoolzavaqaqi@gmail.com](mailto:rasoolzavaqaqi@gmail.com)
3. M.A., Department of Knowledge and Information Science, Faculty of Education and Psychology, University of Tabriz, Tabriz, Iran. E-mail: [ashraf.bonyadi@gmail.com](mailto:ashraf.bonyadi@gmail.com)

### Article Info

#### Article type:

Research Article

#### Article history:

Received 14 January 2023

Received in revised form 17

February 2023

Accepted 3 March 2023

Published online 24 March

2023

#### Keywords:

Organizational Innovation,  
Organisational Learning,  
Organizational Structure,  
Public universities.

### ABSTRACT

**Objective:** The purpose of this study is to investigate the effect of organizational structure on the learning and organizational innovation of librarians in Tabriz Public universities.

**Methods:** This research method is a descriptive-survey. The statistical population of this study is 63 librarians of public university libraries in Tabriz. The data gathering tools were three questionnaires. The validity of the questionnaires was approved by five experts in the field of knowledge and information science and their opinions were employed for the improvement of the final questionnaires. To confirm the reliability of the questionnaires, Cronbach's alpha was used. Data analysis was confirmed as descriptive and inferential statistics employing SPSS software.

**Results:** The obtained value of the Pearson correlation test showed that there is a positive significant correlation between organizational structure and organizational learning of librarians ( $r=0.32$ ,  $p=0.011$ ). In addition, there is a positive significant correlation between organizational learning and formalization ( $r=0.34$ ,  $p<0.05$ ) and organizational learning and centralization ( $r=0.28$ ,  $p<0.05$ ). However, there was not significant relationship between complexity and organizational learning ( $p>0.05$ ). The results also showed that there is a positive significant correlation between organizational structure and organizational innovation of librarians. Other results showed that there is a positive significant correlation between organizational innovation and organizational learning of librarians.

**Conclusions:** It seems that the main challenge for educational organizations is to support innovation, which facilitates the process of adaptation to many environmental changes. Therefore, it can be argued that choosing the appropriate organizational structure is one of the essential conditions for successful adaptation to the changes, and this will be possible through the continuous design of the organizational structure.

**Cite this article:** Hamdipour, A., Zavaqaqi, R., & Bonyadi, A. (2023). Evaluation of the organizational structure impact on the organizational learning and innovation of public university librarians in Tabriz. *Academic Librarianship and Information Research*, 57 (1), 43-64. <http://doi.org/10.22059/jlib.2023.356250.1672>



© The Author(s).

DOI: <http://doi.org/10.22059/jlib.2023.356250.1672>

Publisher: University of Tehran.

## بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر یادگیری و نوآوری سازمانی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز

افشین حمدی پور<sup>۱</sup>، رسول زوارقی<sup>۲</sup>، اشرف بنیادی<sup>۳</sup>

۱. نویسنده مسئول، دانشیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه تبریز، تبریز. رایانامه: [hamdipour@tabrizu.ac.ir](mailto:hamdipour@tabrizu.ac.ir)

۲. دانشیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه تبریز، تبریز. رایانامه: [rasoolzavaraqi@gmail.com](mailto:rasoolzavaraqi@gmail.com)

۳. کارشناس ارشد، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه تبریز، تبریز. رایانامه: [ashraf.bonyadi@gmail.com](mailto:ashraf.bonyadi@gmail.com)

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	<b>هدف:</b> پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر یادگیری و نوآوری سازمانی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز انجام شده است.
<b>تاریخ دریافت:</b> ۱۴۰۱/۱۰/۲۴	<b>روش پژوهش:</b> پژوهش جاری از نظر هدف کاربردی و از نظر نوع توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش حاضر ۶۳ نفر از کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز است. ابزار گردآوری اطلاعات سه پرسشنامه بود؛ برای سنجش روایی، پرسشنامه‌ها در اختیار ۵ نفر از صاحب‌نظران حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی قرار گرفت و بررسی پایایی پرسشنامه‌ها از آلفای کرونباخ استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفت.
<b>تاریخ بازنگری:</b> ۱۴۰۱/۱۱/۲۸	<b>یافته‌ها:</b> نتایج ضریب همبستگی پیرسون با $r=0/33$ و $p=0/011$ نشان داد که بین ساختار سازمانی و یادگیری سازمانی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین بین رسمیت و یادگیری سازمانی ( $p<0/05$ و $r=0/34$ ) و بین تمرکز و یادگیری سازمانی ( $p<0/05$ و $r=0/28$ ) رابطه مثبت معناداری وجود دارد؛ اما بین پیچیدگی و یادگیری سازمانی رابطه معناداری مشاهده نشد ( $p>0/05$ ). همچنین نتایج نشان داد که بین ساختار سازمانی و نوآوری سازمانی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز رابطه مثبت معناداری وجود دارد. دیگر نتایج پژوهش نشان داد که بین نوآوری سازمانی و یادگیری سازمانی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز رابطه مثبت معناداری وجود دارد.
<b>تاریخ پذیرش:</b> ۱۴۰۱/۱۲/۱۲	<b>نتیجه‌گیری:</b> به نظر می‌رسد که چالش اصلی سازمان‌های امروزی، حمایت از نوآوری است که فرایند سازگاری با بسیاری از تغییرات محیطی را تسهیل کند. در نتیجه، انتخاب ساختار سازمانی مناسب یکی از شرایط ضروری جهت سازگاری موفقیت‌آمیز با تحولات است و این کار با طراحی مداوم ساختار سازمانی امکان‌پذیر خواهد بود.
<b>تاریخ انتشار:</b> ۱۴۰۲/۰۱/۰۴	
<b>کلیدواژه‌ها:</b> دانشگاه‌های دولتی تبریز، ساختار سازمانی، یادگیری سازمانی، نوآوری سازمانی.	

**استاد:** حمدی پور، افشین؛ زوارقی، رسول، و بنیادی، اشرف (۱۴۰۲). بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر یادگیری و نوآوری سازمانی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر

تبریز. تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی، ۵۷ (۱)، ۴۳-۶۴. <http://doi.org/10.22059/jlib.2023.356250.1672>



## مقدمه

در هر جامعه‌ای سازمان‌ها نقش تعیین‌کننده‌ای ایفا می‌کنند و برای اهداف خاصی به وجود می‌آیند و برای رسیدن به آن اهداف نیاز به ساختار سازمانی<sup>۱</sup> مناسبی دارند، ساختاری که فعالیت‌ها، وظایف و برنامه‌های سازمان را طرح‌ریزی نماید. علاوه بر این، با شرایط درونی و بیرونی سازمان سازگار و مطابقت داشته باشد. سازمان‌ها برای باقی ماندن در صحنه رقابت و هماهنگ ساختن خود با شرایط باید ساختار خود را تغییر دهند (هاشمی، بهرامی و صالحی، ۱۳۹۱). بنابراین، ساختار سازمانی یکی از اجزای مهم و تعیین‌کننده کارایی سازمان محسوب می‌شود. استفاده از ساختار صحیح به بهبود اساسی عملکرد منجر می‌شود. ساختار سازمانی هدف کلی و مأموریت اصلی سازمان را در قالب هدف‌های جزئی‌تر وظایف واحدها می‌شکند و با برقراری هماهنگی میان آنها به تحقق مأموریت سازمان کمک می‌کند (علی‌آبادی، ۱۳۹۲). ساختار سازمانی دارای ارکان سه‌گانه‌ای است که نخستین رکن آن میزان فعالیت‌ها و کارهایی است که در آن سازمان تقسیم یا از هم تفکیک می‌شود. بنابراین، هر قدر فعالیت‌های سازمان گسترده‌تر و به اجزای بیشتری تقسیم شده باشد، سازمان از پیچیدگی بیشتری برخوردار خواهد بود. به طور کلی این ویژگی را پیچیدگی سازمانی می‌گویند. رکن دوم، رسمی شدن کارها و فعالیت‌هاست و به سومین رکن تمرکز می‌گویند که نشان‌دهنده قدرت تصمیم‌گیری است. این سه رکن در هم ترکیب و یا ادغام می‌شوند و از مجموع آنها ساختار سازمانی به وجود می‌آید (اعرابی، ۱۳۷۶).

امروزه سازمان‌ها در حال رقابت هستند و برای رسیدن به سود بیشتر تلاش می‌کنند و در عصر حاضر سازمان‌هایی موفق هستند که همه کارکنان آنها برای بالا بردن توانمندی خود بکوشند و وظیفه مدیران فراهم آوردن شرایط مناسب برای این روند است. کارکنان جهت افزایش توانمندی نیاز به کسب دانش و اطلاعات دارند که این امر با یادگیری مداوم صورت می‌گیرد. بنابراین، یادگیری سازمانی<sup>۲</sup> یک فرایند و مجموعه اقداماتی است که به یادگیری کارکنان می‌انجامد و در برگیرنده رفتار سازمانی مشخص است که در سازمان یادگیرنده اعمال می‌گردد. در چنین سازمان‌هایی همه شرایط یادگیری برای اعضا فراهم می‌شود و افراد پیوسته برای کاربرد آنچه یاد گرفته‌اند، تلاش می‌کنند (صالحی‌راد، ۱۳۹۰). سازمان‌ها و از جمله کتابخانه‌ها در صورتی می‌توانند رشد و ترقی یابند که بکارگیری دانش در آنها جزو ارزش‌های مهم تلقی شود، در این صورت است که منجر به تحول و تغییر در کتابخانه خواهد شد. پس می‌توان اظهار داشت که مهم‌ترین و اساسی‌ترین عامل یادگیری سازمانی انتقال اطلاعات و مشارکت دانش در سازمان است. وقتی کارکنان به کسب دانش و اطلاعات تشویق شوند، در نتیجه دانش خود را پایدار و مداوم می‌کنند و این کار منجر به یادگیری سازمانی اثر بخش نیز خواهد شد. وقتی شرایط یادگیری در کتابخانه مهیا شود، کتابداران قادر به نوآوری و خلق ایده‌های جدید می‌شوند.

از آنجا که امروزه خلاقیت و نوآوری به عنوان یک اصل اساسی از عوامل مهم بقای سازمان‌ها و کتابخانه‌ها پذیرفته شده است. هر سازمانی برای ادامه حیات خود در دنیای متلاطم و متغیر امروزی باید به نوآوری روی آورد و ضمن شناخت تغییرات و تحولات محیط پیرامون، برای رویارویی با آنها به دنبال پاسخ‌های نو باشد (ادهمی، ۱۳۹۴). کتابخانه‌ای که ساختاری پویا و انعطاف‌پذیر داشته باشد، کارکنان آن از آزادی عمل لازم جهت مشارکت در سازمان برخوردار خواهند بود و همچنین با سایر کارکنان مشارکت خواهند داشت و این امر منجر به افزایش دانش و اطلاعات آنها و افزایش یادگیری فردی و در نتیجه یادگیری سازمانی خواهد شد و در کارکنان انگیزه ایجاد خواهد کرد و مشوق آنها جهت بهره‌وری و نوآوری در سازمان خواهد شد. خلق نوآوری‌ها همواره برای رشد و بقای بلند مدت سازمان‌ها ضروری است و آینده هر سازمان به نوآوری کارکنانش بستگی دارد. کتابخانه‌ای که کارکنان آن قادر به ایجاد و خلق ایده، دیدگاه و فکر جدید باشند می‌تواند به مزیت رقابتی پایدار دست یابد (رابینز<sup>۳</sup>، ۱۳۸۵).

انتخاب ساختار سازمانی مناسب یکی از شرایط ضروری جهت انطباق موفقیت آمیز با تحولات است و این کار با طراحی مداوم ساختار سازمانی امکان‌پذیر خواهد بود. هدف نهایی طراحی ساختار سازمان، استقرار ساختارهایی است که با سامان بخشیدن به منابع موجود، بتوانند به بهترین نحو ممکن تحقق اهداف و اجرای راهبردهای سازمان را فراهم آورند. به طوری که حاصل هر طراحی، ساختاری متناسب با شرایط ویژه و منحصر به فرد سازمان یا واحد سازمانی مورد نظر باشد. مدیران باید نیازهای خاص

<sup>۱</sup>. Organizational structure

<sup>۲</sup>. Organizational learning

<sup>۳</sup>. Robbins

سازمان خود را شناسایی کنند و ساختار ویژه‌ای برای رفع آن نیازها طراحی کنند (رضائیان، ۱۳۸۷). ساختار سازمانی تصریح می‌کند که وظایف، چگونه تخصیص داده شوند، چه شخصی به چه کسی گزارش دهد و ساز و کارهای هماهنگی رسمی و همچنین الگوهای تعاملی سازمانی که باید رعایت شوند کدامند؟ (رابینز، ۱۳۷۹). اگر سازمان‌ها و مدیران‌شان بخواهند به حیات خود ادامه دهند و در بلند مدت کامیاب باشند، باید نوآور باشند و به طور مستمر خود را با وضعیت‌های جدید تطبیق دهند. فرایند ایجاد افکار جدید و تبدیل آنها به عمل و کاربردهای سودمند را نوآوری گویند در سازمان‌ها این کاربردها به دو صورت انجام می‌شود: ۱. نوآوری در فرایند که راه‌های انجام کار را بهینه می‌کند؛ ۲. نوآوری در محصول که به تولید محصولات یا ارائه خدمات جدید و بهبود یافته منجر می‌شود (رضائیان، ۱۳۸۷). می‌توان این‌گونه بیان کرد که فرایند نوآوری باید همواره بر اساس نیازهای سازمان انجام شود. فقط ایجاد و طرح افکار جدید در سازمان‌ها نمی‌تواند دلیل و تضمینی برای موفقیت سازمان‌ها تلقی شوند، سازمان‌ها زمانی موفق خواهند شد که اجرای این ایده‌ها و افکار جدید در آنها اثربخش بوده و موجب بهبود عملکرد سازمانی شود.

سازمان‌ها از نظر ساختار در دو نوع مکانیکی و پویا قرار می‌گیرند. در ساختار مکانیکی کارها به صورت رسمی انجام می‌گیرد و کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری نمی‌توانند مشارکت کنند و ارتباطات به صورت عمودی است، در نتیجه فقط مدیر به اطلاعات دسترسی دارد. اما در ساختار پویا، بین کارکنان همکاری وجود دارد و کارکنان می‌توانند در فرایند تصمیم‌گیری مشارکت کنند و ارتباطات به صورت افقی است و کارکنان به اطلاعات دسترسی دارند (رابینز، ۱۳۸۵). می‌توان چنین بیان کرد که قوانین کمتری در ساختارهای پویا وجود دارد و این امر موجب آزادی عمل بیشتری در کارکنان خواهد شد و سازمان از انعطاف‌پذیری بهتری برخوردار خواهد شد و همچنین در تداوم دانش و اطلاعات کارکنان نقش بسزایی خواهد داشت و مشوق کارکنان برای نوآوری و خلق ایده جدید در سازمان خواهد بود. اگر کتابخانه‌های دانشگاهی دارای ساختار مکانیکی باشند، به علت اینکه تصمیم‌گیری توسط مدیران صورت می‌گیرد؛ در نتیجه سازمان از رسمیت بالایی برخوردار خواهد بود و پیچیدگی کاهش خواهد یافت و سازمان متمرکز خواهد شد. که این عوامل منجر به محدود شدن کتابداران در کتابخانه‌های دانشگاهی شده و کتابداران از آزادی عمل کمتری برخوردار خواهند شد که این نیز به نوبه خود موجب عدم تداوم یادگیری کتابداران و عدم مشارکت آنها با سایر کارکنان شده و در نتیجه کتابداران قادر به یادگیری سازمانی و خلق ایده‌های نو نخواهند بود و همچنین عدم یادگیری موجب می‌شود کتابداران در مقابل تغییرات از خود مقاومت نشان دهند و در این صورت کتابخانه‌های دانشگاهی را سکون فرا می‌گیرد و نمی‌توانند به طور شایسته خدمات روزآمد ارائه دهند. اگر کتابخانه‌های دانشگاهی دارای ساختار پویا باشند، کتابداران نیز در تصمیم‌گیری‌های سازمان مشارکت خواهند داشت و مدیران کتابخانه‌ها می‌توانند از نظرات آنها در جهت پیشرفت سازمان استفاده به عمل آورند. در چنین سازمان‌هایی، کتابداران آزادی عمل بیشتری به دست خواهند آورد و به مشارکت با کارکنان دیگر و کسب دانش تشویق خواهند شد که منجر به تداوم یادگیری کتابداران و در نتیجه خلق ایده‌های نو شده و امکان موفقیت و پیشرفت برای کتابخانه‌های دانشگاهی حاصل خواهد شد. می‌تواند عکس این عمل نیز اتفاق افتد یعنی اگر کتابداران امکان یادگیری نداشته باشند یا علاقه‌ای به تداوم یادگیری نداشته باشند، قادر به درک تحولات نخواهند بود و در نتیجه کتابخانه‌های دانشگاهی کارایی خود را از دست می‌دهند و به نظر می‌رسد نتوانند به اهداف سازمانی خود دست یابند.

یکی از چالش‌های اساسی در رسیدن به کارایی و اثربخشی سازمان‌ها و از جمله کتابخانه‌ها، مسائل ساختاری آنهاست. بسیاری از ساختارهای موجود به طور سنتی طراحی شده‌اند و احتمالاً با وظایف و تحولات محیط امروزی سازگاری نخواهد داشت (آقابابی و رحیمی، ۱۳۹۵). تحقیقاتی از این دست می‌تواند مدیران و مسئولان مربوطه را در بازنگری و سازماندهی مجدد ساختار سازمانی به منظور افزایش توان و کارایی آنها برای دستیابی به اهداف سازمان یاری رساند (محمدیان ساروی، ۱۳۸۹؛ به نقل از علی‌آبادی، ۱۳۹۲). نتایج بعضی از پژوهش‌ها مانند پژوهش ماریا مارتینز لئون و مارتینز گارسیا<sup>۱</sup> (۲۰۱۱)، هائو، کسپر و مولبرشر<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) و کیا (۱۳۹۴) حاکی از آن است که ساختار سازمانی مهمترین عامل تأثیرگذار بر یادگیری سازمانی بوده و رابطه مثبت و معناداری

<sup>۱</sup>. María Martínez-León, & Martínez-García

<sup>۲</sup>. Hao, Kasper, & Muehlbacher



بین ساختار سازمانی و یادگیری سازمانی وجود دارد. و نتایج برخی از پژوهش‌ها مانند پژوهش مارین-ایدراگا و کوارتاس<sup>۱</sup> (۲۰۱۶)، و کفاش‌پور و همکاران (۱۳۹۳) از اثر مثبت ساختار سازمانی بر نوآوری حکایت دارد و برخی از پژوهش‌ها مانند پژوهش مهدوی‌نسب برفه (۱۳۹۴) نشان می‌دهند که ساختار سازمانی مانع نوآوری می‌شود. همچنین نتایج به دست آمده از برخی پژوهش‌ها مانند پژوهش کالانتون و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۲)، هانگ‌مینگ و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۷)، جیمز و واله<sup>۴</sup> (۲۰۱۱)، کریمی (۱۳۹۶)، هایله و توزونر<sup>۵</sup> (۲۰۲۲) حاکی از آن است که یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت دارد. بنابراین؛ لازمه موفقیت کتابداران در عصر حاضر یادگیرنده و نوآر بودن شان است. این عوامل می‌تواند کتابداران را به شخصیتی تبدیل کند که همیشه خود را روزآمد نگه دارند، سوادشان را نسبت به مسائل و فناوری نوین ارتقاء دهند، ساختارشان را اصلاح و یا تغییر دهند تا بتوانند پاسخگوی تحولات جدید شوند. تا بدین طریق بتوانند به مراجعان خدمات عالی ارائه کنند. نتایج چنین پژوهشی می‌تواند دورنمایی از ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی را مشخص سازد که سیاست‌گذاران علمی می‌توانند از آن در تصمیم‌گیری‌ها استفاده نمایند با توجه به اینکه یادگیری سازمانی بر اساس نوع ساختار سازمانی نیز متفاوت است (توری و سروشیان<sup>۶</sup>، ۲۰۱۹)؛ بهتر است مدیران و تصمیم‌گیران به تفاوت‌های ساختار سازمانی کتابخانه‌ها توجه داشته باشند که از نتایج پژوهش حاضر خواهد بود. با توجه به مطالب ذکر شده، پژوهش حاضر به دنبال آن است تا بررسی کند که آیا ساختار سازمانی تأثیری بر یادگیری و نوآوری سازمانی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز دارد؟

### پرسی‌های پژوهش

بدین ترتیب پژوهش حاضر درصدد است تا به پرسش‌ها و فرضیه‌های زیر پاسخ دهد:

۱. وضعیت ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز از دیدگاه کتابداران چگونه است؟
۲. وضعیت نوآوری سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز از دیدگاه کتابداران چگونه است؟
۳. وضعیت یادگیری سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز از دیدگاه کتابداران چگونه است؟

### فرضیه‌های پژوهش

۱. بین ساختار سازمانی و یادگیری سازمانی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز رابطه وجود دارد.
۲. بین ساختار سازمانی و نوآوری سازمانی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز رابطه وجود دارد.
۳. بین نوآوری سازمانی و یادگیری سازمانی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز رابطه وجود دارد.

### ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش

#### ۱. مطالعات داخلی

در این بخش از پژوهش به پیشینه‌های داخلی مرتبط با ساختار سازمانی، یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی اشاره می‌شود. علیمردانی، قهرمانی و ابوالقاسمی (۱۳۸۸) رابطه میان ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه شهید بهشتی را بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد که بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه‌ای معنادار وجود دارد و بین مؤلفه‌های ساختار سازمانی (رسمیت، پیچیدگی و تمرکز) با کار آفرینی سازمانی رابطه معکوس وجود دارد. یعنی هرچه رسمیت، قانون و مقررات و پیچیدگی در سطح (عمودی، افقی، جغرافیایی) و تمرکز سازمانی بالاتر باشد، کارآفرینی سازمانی کمتر می‌شود و بین تخصص‌گرایی و کارآفرینی سازمانی رابطه معنادار وجود ندارد. تمیزی (۱۳۹۰) به بررسی ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی ایران بر اساس

<sup>1</sup>. Marin-Idarraga & Cuartas

<sup>2</sup>. Calantone, et al.

<sup>3</sup>. Hongming, et al.

<sup>4</sup>. Jimenez & Valle

<sup>5</sup>. Haile & Tüzüner

<sup>6</sup>. Turi & Sorooshian

مدل استیفن رابینز پرداخت. پژوهش حاضر، میزان پیچیدگی، رسمیت، و تمرکز در ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی ایران را بررسی کرد؛ یافته‌ها نشان داد که میزان پیچیدگی و رسمیت، در کتابخانه‌های مورد بررسی، پایین و تمرکز در ساختار سازمان، بالا بود. همچنین، تفاوت معناداری، در سطح ۰/۰۵، میان ابعاد ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های مورد مطالعه برحسب نوع دانشگاه، عمر کتابخانه، تعداد کل کارمندان کتابخانه‌های دانشگاه، و تعداد کل اعضای کتابخانه‌های مورد بررسی، مشاهده شد.

حریری و جعفری (۱۳۹۰) پژوهشی را با هدف بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان داد که رابطه همبستگی مثبت و معناداری بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و ابعاد ساختار سازمانی به ویژه ساختار مکانیکی وجود دارد. ساختار سازمانی، گرایش بیشتری به بعد مکانیکی (با میانگین ۳/۶۱) و گرایش کمتری به بعد پویا (با میانگین ۲/۷۶) دارد و فرهنگ سازمانی سازمان اسناد و کتابخانه ملی از دیدگاه کارکنان آن در سطح متوسط قرار دارد.

خسروی (۱۳۹۳) در پژوهش خود با هدف بررسی موانع و عوامل مؤثر بر یادگیری سازمانی در سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضویه این نتیجه رسید که در بین موانع یادگیری سازمانی، میانگین حضور موانع فرهنگی، موانع سازمانی و موانع ساختاری از سطح متوسط کمتر است و در مجموع میانگین حضور موانع یادگیری سازمانی، از سطح متوسط کمتر است. در بین عوامل مؤثر بر یادگیری سازمانی، میانگین حضور عوامل پنج اصل سنگه از سطح متوسط بیشتر است. بین دیدگاه مدیران و کارکنان سطوح مختلف کتابخانه‌ها (کتابخانه مرکزی و کتابخانه‌های وابسته)، در مورد میزان حضور هر یک از عوامل و موانع یادگیری سازمانی تفاوت معناداری وجود نداشت. بجز در مورد پنج اصل سنگه، بین دیدگاه‌های مدیران و کارکنان، در مورد میزان حضور عوامل مؤثر بر یادگیری سازمانی، و میزان حضور موانع یادگیری سازمانی تفاوت معناداری وجود نداشت.

راسخ و مظفری (۱۳۹۳) در پژوهشی تأثیر عدالت و حمایت سازمانی بر جو سازمانی نوآورانه کارکنان اداره ورزش و جوانان شهر مشهد را بررسی کردند. نتایج آنها نشان داد که بین حمایت و عدالت سازمانی و ابعاد آن با جو سازمانی نوآورانه رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین مشخص شد که حمایت و عدالت سازمانی، توان پیش‌بینی مثبت و معنادار جو سازمانی نوآورانه را دارند. مدیران سازمان‌ها با برقراری عدالت و حمایت سازمانی، می‌توانند موجب بروز رفتارهای خلاقانه و مبتکرانه در سازمان شوند.

عبداللهی (۱۳۹۳) در پژوهشی با هدف بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر نوآوری کارکنان سازمان، نشان داد که ساختار سازمانی بر نوآوری کارکنان سازمان، تأثیر مثبت و معنادار داشته است.

کفاش پور و همکاران (۱۳۹۳) با بررسی تأثیر مدیریت دانش و ابعاد ساختار سازمانی بر نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: شهرداری مشهد مقدس) نشان دادند که مدیریت دانش و ابعاد ساختار سازمانی بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت دارند.

کیا (۱۳۹۴) در پژوهشی با هدف بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر یادگیری سازمانی شهرداری شهر تهران، نشان داد که ساختار سازمانی و مؤلفه‌های آن شامل تفکیک افقی و عمودی، رسمیت، تمرکز، استقلال و آزادی عمل و آموزش بر یادگیری سازمانی تأثیر دارد و مؤلفه‌های جمعیت شناختی شامل جنسیت، سن، تحصیلات، و سابقه کار تأثیر ساختار سازمانی بر یادگیری سازمانی را تعدیل می‌کنند.

مهدوی‌نسب برفه (۱۳۹۴) در پژوهشی با هدف بررسی رابطه بین ابعاد ساختار سازمانی و بلوغ مدیریت دانش با نوآوری در سازمانهای دولتی شهرستان بابک به این نتیجه رسید که ابعاد بلوغ مدیریت دانش و ساختار سازمانی به جز ذخیره دانش، انتشار دانش و پیچیدگی می‌توانند نوآوری را در سازمانهای دولتی پیش‌بینی کنند. میزان ابعاد خلق دانش، ذخیره دانش و کاربرد دانش، و همچنین کاهش تمرکز و رسمیت در افزایش نوآوری نقش دارند. بین ابعاد بلوغ مدیریت دانش با نوآوری رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین ابعاد ساختار سازمانی و نوآوری رابطه معکوس وجود دارد. به عبارتی با کاهش تمرکز و رسمیت در ساختار سازمان نوآوری افزایش می‌یابد.

میرکمالی و رضائیان (۱۳۹۴) تأثیر ساختار و فرهنگ سازمانی بر نوآوری: مطالعه تطبیقی در سازمان مرکزی دانشگاه‌های پیام نور، علمی-کاربردی، آزاد اسلامی و دانشگاه تهران را بررسی کردند نتایج آنها نشان داد که در دانشگاه پیام نور میان تمامی متغیرها، ارتباط دو به دو مثبت و معنادار وجود دارد. در دانشگاه علمی- کاربردی میان نوآوری-فرهنگ و نوآوری-ساختار ارتباط معنادار

مشاهده شد و در دانشگاه تهران (به عنوان نماینده دانشگاه‌های دولتی) ارتباط مثبت و معنادار بین فرهنگ و نوآوری وجود داشت. در مورد دانشگاه آزاد، تنها میان فرهنگ و نوآوری ارتباط معنادار مشاهده گردید. با اجرای مدل‌سازی معادلات ساختاری، میزان تأثیر متغیرهای مکنون (ساختار) بر متغیرهای مکنون درونزا (فرهنگ و نوآوری) مورد بررسی قرار گرفت که نتایج نشان داد ساختار به طور مستقیم بر نوآوری در سازمان مرکزی این دانشگاه‌ها تأثیر ندارد اما تأثیر معنادار ساختار بر فرهنگ و از سوی دیگر تأثیر بسیار معنادار فرهنگ بر نوآوری سازمانی به این نتیجه منتهی شد که ساختار سازمانی به واسطه تأثیر بر فرهنگ، می‌تواند بر نوآوری سازمانی در سازمان مرکزی دانشگاه‌های ایران تأثیرگذار باشد.

محمودی، افضل کوهی و فروزنده (۱۳۹۵) در پژوهشی با هدف بررسی رابطه یادگیری سازمانی با نوآوری سازمانی کارشناسان دانشگاه اصفهان به این نتیجه رسیدند که بین یادگیری سازمانی با ابعاد نوآوری سازمانی (نوآوری تولیدی، نوآوری فرایندی و نوآوری اداری) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نیز حاکی از آن بود که از بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی، چهار بعد تسهیم دانش، فرهنگ یادگیری سازمانی، رهبری و کار و یادگیری تیمی به عنوان متغیرهای پیش بین، معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون برای توضیح تغییرات نوآوری سازمانی (متغیر ملاک)، را دارا هستند و مؤلفه‌های تفکر سیستمی، چشم‌انداز مشترک و شایستگی‌ها و مهارت‌های کارکنان به دلیل نداشتن سهم معنادار در پیش‌بینی نوآوری سازمانی از معادله حذف گردید. کریمی (۱۳۹۶) در پژوهشی با هدف بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر نوآوری در صنعت بیمه به این نتیجه رسید که یادگیری سازمانی بر نوآوری در صنعت بیمه اثر مثبت و معناداری دارد و همچنین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی یعنی چشم‌انداز مشترک، فرهنگ یادگیری سازمانی، کار و یادگیری تیمی، اشتراک دانش، تفکر سیستمی، رهبری و شایستگی‌های کارکنان بر نوآوری اثر مثبت و معناداری دارد. از بین مؤلفه‌های یادگیری، کار و یادگیری تیمی بیشترین تأثیر را بر یادگیری سازمانی دارد. بنابراین، ایجاد یک نظام آموزشی در شرکت از طریق گروه‌های کاری باعث افزایش نوآوری در سازمان می‌شود.

دولانی، شناور و برادر (۱۳۹۷) به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تبریز پرداخته است. یافته‌های وی نشان داد که وضعیت سرمایه اجتماعی در کتابخانه‌های دانشگاهی تبریز در سطح متوسط قرار دارد و از میان مؤلفه‌های آن مؤلفه روابط گروهی کمترین میانگین و مؤلفه هویت بیشترین میانگین را دارد. همچنین میزان یادگیری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی نیز در سطح متوسط قرار دارد و از میان مؤلفه‌های آن مؤلفه مهارت‌های فردی بیشترین میانگین و مؤلفه یادگیری تیمی کمترین میانگین را دارد. یافته‌های مقایسه میانگین‌ها نیز نشان می‌دهد تفاوت معناداری بین یادگیری سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی بر اساس سطوح سرمایه اجتماعی وجود دارد و همچنین آزمون تحلیل همبستگی نشان داد رابطه مثبت و معناداری در سطح یک درصد بین تمام مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی با یادگیری سازمانی وجود دارد.

گودرزوند چگینی، عاشوری و زارعی (۱۳۹۷) در پژوهشی با هدف بررسی رابطه ساختار سازمانی و یادگیری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی گیلان، به این نتیجه رسیدند که بین ساختار و یادگیری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی گیلان رابطه معنادار وجود دارد. شدت رابطه بین ساختار سازمانی و یادگیری سازمانی، ۶۷ درصد، کاهش رسمیت و یادگیری سازمانی، ۶۳ درصد، کاهش تمرکز و یادگیری سازمانی، ۶۱ درصد و کاهش پیچیدگی از نظر عمودی و یادگیری سازمانی، ۶۲ درصد بود. ضرایب بتا نشان داد که ۲۴ درصد تغییر یادگیری سازمانی از راه پیچیدگی، ۴۳ درصد از راه رسمیت و ۱۳ درصد از راه تمرکز پیش‌بینی می‌شود و مانده تغییر ناشی از عواملی به غیر از ساختار سازمانی است.

اکبری (۱۴۰۰) در پژوهشی با هدف بررسی عوامل ساختار سازمانی مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی به این نتیجه رسید که تفاوت معناداری بین عوامل ساختار سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی وجود ندارد. از نظر رتبه‌بندی، مؤلفه‌های انسانی با میانگین ۲/۰۶، پیرامونی با میانگین ۱/۹۷ و فن‌آوری با میانگین ۱/۹۵ به ترتیب بالاترین تا پایین‌ترین تأثیرگذاری را در پیاده‌سازی مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی به خود اختصاص دادند.

در ادامه پیشینه‌های خارجی مرتبط با ساختار سازمانی، یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی ارائه می‌شود. مارتینز<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) در پژوهش خود با هدف بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر خلاقیت و نوآوری در کتابخانه دانشگاهی، نشان داد که استراتژی، هدفمندی، رابطه قابل اعتماد، رفتار نوآوری، محیط کاری، سمت و سوی مشتری و حمایت مدیریت بر میزان خلاقیت و نوآوری تأثیرگذار است و سبب برانگیختن و پیشرفت خلاقیت و نوآوری در کتابخانه دانشگاهی می‌شود.

## ۲. مطالعات خارجی

کالانتون و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) در پژوهشی با هدف بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی، نوآوری و عملکرد در ۴۰۰ سازمان تحقیق و توسعه، نشان دادند که یادگیری سازمانی تأثیر مثبتی بر نوآوری دارد. یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و مستقیم و نیز غیر مستقیم از طریق نوآوری بر عملکرد دارد. و همچنین نوآوری موجب ارتقای عملکرد سازمان می‌شود.

بیتس و خاساونه<sup>۳</sup> (۲۰۰۵) در پژوهشی با هدف بررسی رابطه بین فرهنگ یادگیری سازمانی، شرایط انتقال یادگیری و نوآوری در ۲۸ سازمان، نشان دادند که یادگیری سازمانی شرایط انتقال یادگیری در سازمان را تسهیل می‌کند. همچنین یادگیری سازمانی و شرایط انتقال یادگیری تأثیر مثبتی بر نوآوری دارند.

هانگمینگ و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۰۷) در پژوهشی با هدف بررسی رابطه یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی با عملکرد سازمانی در شرکت‌های چینی نشان دادند که یادگیری سازمانی رابطه معنادار و مثبتی با نوآوری فنی و سازمانی، و از طرفی نوآوری سازمانی رابطه مثبتی با عملکرد سازمانی دارد در حالی که نوآوری فنی رابطه معناداری با عملکرد سازمانی ندارد ولی نوآوری فنی رابطه معناداری با نوآوری سازمانی دارد و سرانجام اینکه یادگیری سازمانی از طریق نوآوری سازمانی رابطه معنادار و مثبتی با عملکرد سازمانی دارد.

عبدالله و قاسیم<sup>۵</sup> (۲۰۰۸) در پژوهشی به بررسی سطح فعالیت‌های یادگیری سازمانی در بین کتابداران دانشگاهی یمن پرداختند. نتایج نشان داد نمره کل میانگین یادگیری سازمانی کتابداران ۳/۴۴ بود که برای یادگیرنده بودن کتابخانه‌های دانشگاهی یمن کافی نبود. از طرفی نتایج حاصل از مقایسه کتابخانه‌های عمومی و تخصصی نشان داد، نمره میانگین کتابخانه‌های دانشگاهی تخصصی (۱۲۶/۴۶) بالاتر از نمره میانگین کتابخانه‌های دانشگاهی عمومی (۹۳/۷۱) بود.

چانگ و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۱۰) در پژوهشی با هدف بررسی بین یادگیری سازمانی، کار گروهی، اختیار در انجام وظایف و نوآوری به این نتیجه رسیدند که یادگیری سازمانی، کار گروهی و اختیار در انجام وظایف تأثیر مثبت و معناداری بر نوآوری معلمان دارد. هیلی<sup>۷</sup> (۲۰۱۰) در پژوهش خود با هدف بررسی ارتباط بین ابعاد سازمان یادگیرنده و عملکرد کتابخانه به این نتیجه رسید که از بین هفت بعد سازمان یادگیرنده، بعد یادگیری مستمر دارای بیشترین میانگین (۴/۴) و ایجاد سامانه‌هایی برای کسب و اشتراک دانش دارای کمترین میانگین (۳/۰۱) بود.

جیمینز و واله<sup>۸</sup> (۲۰۱۱) در پژوهشی با هدف بررسی نوآوری، یادگیری سازمانی و عملکرد نشان دادند که هر دو متغیر یادگیری سازمانی و نوآوری، در عملکرد کسب و کار تأثیر مثبت دارند و همچنین یادگیری سازمانی بر نوآوری تأثیر دارد. یافته‌های دیگر این پژوهش نشان داد که اندازه و عمر شرکت، صنعت و آشفته‌گی‌های محیطی روابط فوق را تعدیل می‌کنند.

هانگ و همکاران<sup>۹</sup> (۲۰۱۱) در پژوهشی با هدف بررسی اثرات یادگیری سازمانی بر روی عملکرد نوآوری در صنایع بزرگ، به این نتیجه رسیدند که یادگیری سازمانی اثرات مثبت و مستقیمی بر عملکرد نوآوری در سازمان دارد. به این صورت که یادگیری سازمانی با توسعه قابلیت‌های دانش جدید، عملکرد سازمانی را افزایش می‌دهد.

1. Martins

2. Calantone, et al.

3. Bates & Khasawneh

4. Hongming, et al.

5. Abdullah & Kassim

6. Chang, et al.

7. Haley

8. Jimenez & Valle

9. Hung, et al.



هائو، کسپر و مولبرشر<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) در پژوهشی با هدف بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و عملکرد، به ویژه از طریق یادگیری سازمانی و نوآوری بر اساس شواهدی از اتریش و چین به این نتیجه رسیدند که ساختار سازمانی از چند طریق عملکرد را تقویت می‌کند. اول، ساختار سازمانی تأثیر بیشتری بر یادگیری سازمانی نسبت به نوآوری دارد؛ یادگیری سازمانی از طریق نوآوری تأثیر غیر مستقیم بر عملکرد دارد، اما ساختار بر عملکرد اثر مستقیم ندارد. دوم، مدیران در اتریش فکر می‌کنند ساختار تأثیر مهمی بر عملکرد دارد؛ هر دوی نوآوری مدیریتی و فنی بر عملکرد تأثیر می‌گذارند، نوآوری مدیریتی در چین معنادار نیست. شرکت‌های اتریشی نوآوری ساختار محور را ترجیح می‌دهند در حالی که چینی‌ها نوآوری یادگیری محور را ترجیح می‌دهند. سوم، در صنعت فن آوری پیشرفته، ساختار سازمانی بر عملکرد سازمانی عمدتاً از طریق نوآوری و یادگیری سازمانی تأثیر می‌گذارد. اما در صنایع سنتی، مانند صنعت کار و سرمایه، ساختار سازمانی، به طور عمده از طریق نوآوری، عملکرد سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. چهارم، برای شرکت‌های تازه تأسیس، یادگیری در رابطه بین ساختار سازمانی با عملکرد اهمیت دارد، اما در شرکت‌های قدیمی، نوآوری واسطی برای ساختار بر عملکرد است. سرانجام، مدیران ارشد معتقدند ساختار سازمانی باعث بهبود عملکرد به طور مستقیم و از طریق نوآوری می‌شود؛ اما مدیران متوسط و جوان فکر می‌کنند یادگیری سازمانی نقش میانجی مهمی در عملکرد دارد.

مارین-ایدراگا و کوارتاس<sup>۲</sup> (۲۰۱۶) در پژوهشی با هدف بررسی ساختار سازمانی و نوآوری به این نتیجه رسیدند که ساختار سازمانی بر نوآوری تأثیر می‌گذارد و ساختار سازمانی و نوآوری عوامل تعیین کننده عملکرد سازمانی هستند. واروو<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با هدف سنجش تأثیر رهبری تحول‌گرا، یادگیری سازمانی و ساختار سازمانی بر ظرفیت نوآوری معلمان اندونزی به این نتیجه رسیدند که رهبری تحول‌گرا، یادگیری سازمانی و ساختار سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر ظرفیت نوآوری دارند. رهبری تحول‌گرا بر یادگیری سازمانی و ساختار سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. این پژوهش مدل جدیدی برای ایجاد ظرفیت نوآوری معلمان از طریق رهبری تحول‌گرا در دیدگاه سازمان‌های یادگیرنده و ساختار سازمانی پیشنهاد می‌کند.

توری و سرووشیان<sup>۴</sup> (۲۰۱۹) با انجام پژوهشی به بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر یادگیری سازمانی پرداختند و تمرکز آنها بر یافتن این موضوع بود که چه نوع سازمانی فرصت‌های یادگیری بهتری را فراهم می‌کند. داده‌ها از ۱۳۰ دانشگاه فعال در بخش دولتی و خصوصی پاکستان جمع‌آوری شد. رویکرد مورد استفاده برای پژوهش، مفهوم‌سازی تکوینی برای یادگیری سازمانی بود. این چارچوب روشن ساخت که یادگیری سازمانی با توجه به نوع ساختار متفاوت است. مطالعه متغیرهای مختلف طراحی به نویسندگان امکان داد تا درک خود را از مفاهیم مختلف یادگیری سازمانی گسترش دهند. این مطالعه اغلب نیاز به ارائه شواهد تجربی در مورد تأثیر ساختار سازمانی بر یادگیری سازمانی را پاسخ می‌دهد.

هایلی و توزونیر<sup>۵</sup> (۲۰۲۲) در پژوهشی با هدف بررسی قابلیت یادگیری سازمانی و تأثیر آن بر نوآوری سازمانی به این نتیجه رسیدند که شرکت‌های بررسی شده از نظر قابلیت یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی، میانگین‌های پایینی را کسب کرده‌اند. علاوه بر این، قابلیت یادگیری سازمانی تأثیر مثبت اما کم بر نوآوری سازمانی و ابعاد آن داشت. یانگ، ساچی و هومبرگ<sup>۶</sup> (۲۰۲۲) در پژوهشی با هدف بررسی ساختار سازمانی و یادگیری سازمانی؛ نقش تعدیل‌کننده روال‌های دفاعی سازمانی به این نتیجه رسیدند که رسمیت بر یادگیری سازمانی تأثیر منفی می‌گذارد، و تأثیر رسمیت بر یادگیری سازمانی به طور منفی توسط روال‌های دفاعی سازمانی بدون توجه به سن، اندازه و بخش سازمان تعدیل می‌شود.

پورونتو، فهمی و سلیمان<sup>۷</sup> (۲۰۲۳) پژوهشی را با هدف سنجش تأثیر رهبری تحول‌آفرین، فرهنگ یادگیری و ساختار سازمانی بر ظرفیت نوآوری مدارس بررسی کردند. نتایج این پژوهش نشان داد که رهبری تحول‌آفرین بر فرهنگ یادگیری و رهبری تحول‌آفرین

1. Hao, Kasper, & Muehlbacher

2. Marin-Idarraga & Cuartas

3. Waruwu

4. Turi & Sorooshian

5. Haile & Tüzüner

6. Yang, Secchi & Homberg

7. Purwanto, Fahmi, & Sulaiman

بر ساختار سازمانی تأثیر معناداری دارد. فرهنگ یادگیری تأثیر معناداری بر ظرفیت نوآوری دارد. ساختار سازمانی تأثیر معناداری بر ظرفیت نوآوری دارد. فرهنگ یادگیری تأثیر معناداری بر ظرفیت نوآوری دارد.

ژانگ<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۳) با انجام پژوهشی نقش یادگیری سازمانی را بر نوآوری باز بررسی کردند. بر اساس داده‌های جمع‌آوری شده از ۲۶۹ شرکت چینی با فناوری پیشرفته در سال ۲۰۲۱، یافته‌های آنها نشان داد که نوآوری باز از طریق افزایش یادگیری سازمانی از جمله یادگیری اکتشافی و انتفاعی و همچنین تعادل آن‌ها به مزیت رقابتی پایدار کمک می‌کند.

مرور پیشینه‌های خارجی و داخلی نشان داد که هر یک از متغیرهای ساختار سازمانی، یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی در بین کتابداران و کارکنان سازمان‌ها به تنهایی یا به صورت دو به دو مورد بررسی قرار گرفته‌اند اما پژوهشی که این سه متغیر را با هم و در محیط کتابخانه‌ای مورد بررسی قرار دهد، مشاهده نشد. با توجه به اینکه ساختار سازمانی سازوکار اساسی در اختیار سازمان و اعضای آن برای یادگیری و ایجاد دانش ایجاد می‌کند ضروری است تا کتابخانه‌ها از اثرات ساختار سازمانی خود بر یادگیری و نوآوری سازمانی آگاه شوند. بنابراین، پژوهش حاضر در صدد است تأثیر ساختار سازمانی بر یادگیری و نوآوری سازمانی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز را بررسی کند.

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نوع و روش‌شناسی، توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش ۶۳ نفر از کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی دولتی شهر تبریز است که شامل کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های تبریز، شهید مدنی آذربایجان، صنعتی سهند تبریز و هنر اسلامی است. از این تعداد کتابدار، ۳۹ نفر در دانشگاه تبریز (۳ نفر با مدرک دکتری، ۲۰ نفر با مدرک کارشناسی ارشد و ۱۶ نفر با مدرک کارشناسی) و ۱۱ نفر در دانشگاه شهید مدنی آذربایجان (یک نفر با مدرک دکتری، ۳ نفر با مدرک کارشناسی ارشد و ۷ نفر با مدرک کارشناسی) و ۷ نفر در دانشگاه صنعتی سهند تبریز (۲ نفر با مدرک کارشناسی ارشد و ۵ نفر با مدرک کارشناسی) و ۶ نفر در دانشگاه هنر اسلامی (یک نفر با مدرک کارشناسی ارشد و ۵ نفر با مدرک کارشناسی) هستند. لازم به ذکر است در این پژوهش با توجه به محدودیت جامعه آماری، نمونه‌گیری صورت نگرفت و تمام افراد جامعه مورد بررسی قرار گرفت.

برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز پژوهش حاضر از سه پرسش‌نامه استفاده شده است. پرسش‌نامه اول در مورد ساختار سازمانی است که بر اساس پرسش‌نامه ساختار سازمانی رابینز (۱۹۷۸) طراحی شده است. این پرسش‌نامه شامل ۲۴ سؤال و ۳ بُعد است. که از سؤال ۱ تا ۷ مربوط به بعد پیچیدگی، از سؤال ۸ تا ۱۴ مربوط به بعد رسمیت و از سؤال ۱۵ الی ۲۴ مربوط به بعد تمرکز است. پرسش‌نامه دوم در مورد یادگیری سازمانی است که بر اساس پرسش‌نامه یادگیری سازمانی نیف<sup>۲</sup> (۲۰۰۱) طراحی شده است. این پرسش‌نامه شامل ۴۶ گویه و ۷ مؤلفه (نوگرایی، اشتراک دانش، تفکر سیستمی، چشم‌انداز مشترک، مدل‌های ذهنی، مهارت‌های فردی و یادگیری تیمی) است. پاسخ‌های این پرسش‌نامه در مقیاس هفت دامنه‌ای لیکرت از «کاملاً مخالف» تا «کاملاً موافق» طراحی شده است. پرسش‌نامه سوم در مورد نوآوری سازمانی است. که بر اساس پرسش‌نامه سیگل و کایمر<sup>۳</sup> تهیه شده است. این پرسش‌نامه شامل ۲۵ گویه است که دارای دو خرده مقیاس؛ حمایت از خلاقیت و تأمین منابع برای نوآوری سازمان است. پاسخ‌های این پرسش‌نامه در مقیاس پنج دامنه‌ای لیکرت از «کاملاً مخالف» تا «کاملاً موافق» تنظیم شده است.

جهت سنجش روایی ابزارهای پژوهش، پرسش‌نامه‌ها در اختیار ۵ نفر از صاحب‌نظران حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی قرار گرفت و نظرات آنها در تدوین پرسش‌نامه‌ها لحاظ گردید. برای بررسی پایایی آن نیز از آلفای کرونباخ استفاده شد. که پایایی برای پرسش‌نامه ساختار سازمانی، ۰/۸۲، برای پرسش‌نامه یادگیری سازمانی ۰/۹۰ و برای پرسش‌نامه نوآوری سازمانی ۰/۸۵ به دست آمد و حاکی از قابل قبول بودن اعتبار پرسش‌نامه‌هاست.

<sup>۱</sup>. Zhang

<sup>۲</sup>. Neef

<sup>۳</sup>. Siegel & Kaemmer

برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، میانه، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی و ...) برای نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و برای تعیین معناداری تفاوت‌ها از آزمون‌های (آماره Z، آزمون t تک نمونه‌ای و مستقل، واریانس و همبستگی پیرسون) و برای پیش‌بینی شدت تأثیر از مدل رگرسیونی استفاده شد. همچنین تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام شده است.

## یافته‌های پژوهش

### سؤال اول: وضعیت ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز از دیدگاه کتابداران چگونه است؟

برای بررسی وضعیت ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز از دیدگاه کتابداران، میانگین متغیر و ابعاد آن محاسبه شد. برای بررسی ساختار سازمانی از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد و دامنه نمرات بین ۱ تا ۵ است. بنابراین، مقدار آزمون برابر با ۳ که میزان متوسط است در نظر گرفته شد. اگر میانگین متغیر بیشتر از ۳ باشد نشان‌دهنده وضعیت مطلوب است. فرض صفر یعنی میزان ساختار سازمانی برابر با حد متوسط (۳) است و فرض مقابل، نشان‌دهنده پایین بودن از حد متوسط (۳) میزان ساختار سازمانی است.

جدول ۱. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای بررسی میزان ساختار سازمانی

میانگین اختلاف متغیر با مقدار آزمون	سطح معناداری	درجه آزادی	T	انحراف معیار	میانگین	فراوانی	
۰/۱۴	۰/۰۱۰	۶۲	۲/۶۷	۰/۴۳	۳/۱۴	۶۳	ساختار سازمانی
-۰/۲۱	۰/۰۰۹	۶۲	-۲/۷۰	۰/۶۱	۲/۷۹	۶۳	پیچیدگی
۰/۲۷	۰/۰۰۰	۶۲	۴/۲۰	۰/۵۱	۳/۲۷	۶۳	رسمیت
۰/۳۲	۰/۰۰۰	۶۲	۳/۹۸	۰/۶۴	۳/۳۲	۶۳	تمرکز

داده‌های جدول ۱ نشان می‌دهد میانگین متغیر ساختار سازمانی برابر ۳/۱۴ و سطح معناداری آزمون ۰/۰۱ است. با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است فرض صفر رد می‌شود. از طرفی چون میانگین بیشتر از ۳ است نتیجه گرفته می‌شود که میزان ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز به طور معناداری بالاتر از سطح متوسط است و در سطح مطلوب قرار دارد و میزان مؤلفه‌های رسمیت و تمرکز در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز از دیدگاه کتابداران به طور معناداری بالاتر از حد متوسط ماست؛ اما میانگین مؤلفه پیچیدگی کمتر از حد متوسط است و به نظر می‌رسد فعالیت‌های کتابخانه‌ها به اجزای کوچک تقسیم نشده است. بنابراین، هرچه پیچیدگی سازمان افزایش یابد مشکلات مربوط به ارتباطات، هماهنگی و کنترل افزایش می‌یابد.

### سؤال دوم: وضعیت نوآوری سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز از دیدگاه کتابداران چگونه است؟

برای بررسی وضعیت نوآوری سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز از دیدگاه کتابداران از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد (جدول ۲). دامنه نمرات بین ۱ تا ۵ است. بنابراین، مقدار آزمون برابر با ۳ که میزان متوسط نوآوری سازمانی است در نظر گرفته شد. اگر میانگین متغیر بیشتر از ۳ باشد نشان‌دهنده وضعیت مطلوب است. فرض صفر یعنی میزان نوآوری سازمانی برابر با حد متوسط (۳) است و فرض مقابل، نشان‌دهنده پایین بودن از حد متوسط (۳) میزان نوآوری سازمانی است.

جدول ۲. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای بررسی میزان نوآوری سازمانی

میانگین اختلاف متغیر با مقدار آزمون	سطح معناداری	درجه آزادی	T	انحراف معیار	میانگین	تعداد	
۰/۰۹	۰/۰۹۴	۶۲	۱/۷۰	۰/۴۲	۳/۰۹	۶۳	نوآوری سازمانی
۰/۱۷	۰/۰۰۱	۶۲	۳/۶۰	۰/۳۷	۳/۱۷	۶۳	حمایت از خلاقیت
-۰/۰۳	۰/۶۵۰	۶۲	-۰/۴۶	۰/۵۸	۲/۹۷	۶۳	تأمین منابع

داده‌های جدول ۲ نشان می‌دهد میانگین متغیر نوآوری سازمانی برابر  $3/09$  و سطح معناداری آزمون  $0/094$  است. با توجه به اینکه سطح معناداری بزرگ‌تر از  $0/05$  است فرض صفر رد نمی‌شود. نتیجه گرفته می‌شود که میزان نوآوری سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز از دیدگاه کتابداران در حد متوسط و نیازمند توجه بیشتر است و همچنین میزان مؤلفه حمایت از خلاقیت بالاتر از حد متوسط است. ولی میزان مؤلفه تأمین منابع در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز از دیدگاه کتابداران در حد متوسط است. در این مورد هم لازم است مدیران کتابخانه‌ها در جهت تشویق کتابداران در جهت گرایش به نوآوری، در تأمین منابع مرتبط جدید، اقدامات لازم را انجام دهند.

**سؤال سوم:** وضعیت یادگیری سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز از دیدگاه کتابداران چگونه است؟ برای بررسی وضعیت یادگیری سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز از دیدگاه کتابداران از آزمون  $t$  تک نمونه‌ای استفاده شده است. دامنه نمرات بین ۱ تا ۷ هستند. بنابراین، مقدار آزمون برابر ۴ که میزان متوسط یادگیری سازمانی است در نظر گرفته شد. اگر میانگین متغیر بیشتر از ۴ باشد نشان دهنده وضعیت مطلوب است. فرض صفر یعنی میزان یادگیری سازمانی برابر با حد متوسط (۴) است و فرض مقابل، نشان‌دهنده پایین بودن از حد متوسط (۴) میزان یادگیری سازمانی است.

جدول ۳. نتایج آزمون  $t$  تک نمونه‌ای برای بررسی میزان یادگیری سازمانی

میانگین اختلاف متغیر با مقدار آزمون	سطح معناداری	درجه آزادی	T	انحراف معیار	میانگین	فراوانی	
-۰/۲۲	-۰/۱۵	۶۲	۲/۴۹	-۰/۷۲	۴/۲۲	۶۳	یادگیری سازمانی
-۰/۱۷	-۰/۱۹۴	۶۲	-۱/۳۱	۱/۰۴	۳/۸۳	۶۳	نوگرایی
-۰/۰۱	-۰/۹۰۷	۶۲	-۰/۱۲	-۰/۸۶	۳/۹۹	۶۳	اشتراک دانش
-۰/۲۱	-۰/۱۲۰	۶۲	-۱/۵۸	۱/۰۴	۳/۷۹	۶۳	تفکر سیستمی
-۰/۲۱	-۰/۰۵۲	۶۲	۱/۹۸	-۰/۸۴	۴/۲۱	۶۳	چشم‌انداز مشترک
-۰/۹۰	-۰/۰۰۰	۶۲	۷/۲۴	-۰/۹۸	۴/۹۰	۶۳	مدل‌های ذهنی
-۰/۷۱	-۰/۰۰۰	۶۲	۶/۵۴	-۰/۸۶	۴/۷۱	۶۳	مهارت‌های فردی
-۰/۰۳	-۰/۸۰۰	۶۲	-۰/۲۶	-۰/۹۲	۴/۰۳	۶۳	یادگیری تیمی

داده‌های جدول ۳ نشان می‌دهد میانگین متغیر یادگیری سازمانی برابر  $4/22$  و سطح معناداری آزمون  $0/015$  است. با توجه به اینکه سطح معناداری آن کمتر از  $0/05$  است فرض صفر رد می‌شود. از طرفی چون میانگین بیشتر از ۴ است نتیجه گرفته می‌شود که میزان یادگیری سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز از دیدگاه کتابداران به طور معناداری بالاتر از حد متوسط است و در سطح مطلوب قرار دارد و همچنین میزان مؤلفه‌های مدل‌های ذهنی، مهارت‌های فردی، چشم‌انداز مشترک و یادگیری تیمی در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز از دیدگاه کتابداران به طور معناداری بالاتر از حد متوسط است. ولی میزان مؤلفه‌های اشتراک دانش، نوگرایی و تفکر سیستمی پایین‌تر از حد متوسط است. به نظر می‌رسد مدیران کتابخانه‌ها باید فضایی جهت اشتراک دانش کتابداران ایجاد نمایند تا کتابداران بتوانند با سایر همکاران به انتقال دانش و افزایش آن اقدام نمایند. همچنین شرایطی در کتابخانه‌ها ایجاد شود که کتابداران بتوانند تفکر سیستمی را در خود نهادینه کنند و مشتاق پذیرش ایده‌های نو در کتابخانه‌ها شوند.

**فرضیه اول:** بین ساختار سازمانی و یادگیری سازمانی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز رابطه وجود دارد.

برای آزمون این فرضیه، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. فرض صفر در این آزمون صفر بودن ضریب همبستگی (عدم وجود رابطه) است. اگر سطح معناداری آزمون کمتر از  $0/05$  باشد فرض صفر رد خواهد شد. مفهوم معناداری در همبستگی این است که، آیا همبستگی به دست آمده بین دو متغیر را می‌توان شانس و تصادفی دانست یا واقعاً بین این دو متغیر همبستگی وجود دارد. اگر آزمون ضریب همبستگی پیرسون ارتباط معناداری را نشان ندهد. بنابراین، نمی‌توان فرض صفر را رد کرد و معنا آن این است که شواهد کافی برای تأیید ارتباط میان دو متغیر در جامعه مورد بررسی وجود ندارد (جدول ۴).

جدول ۴. نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای ساختار سازمانی و یادگیری سازمانی

ابعاد متغیر	ضرایب	یادگیری سازمانی	نوگرایی	اشتراک دانش	تفکر سیستمی	چشم‌انداز مشترک	مدل‌های ذهنی	مهارت‌های فردی	یادگیری تیمی
ساختار سازمانی	ضریب همبستگی	۰/۳۲۰*	۰/۳۱۶*	۰/۱۸۹	۰/۱۴۲	۰/۳۸۹**	۰/۱۳۴	۰/۲۹۹*	۰/۲۱۳
	سطح معناداری	۰/۰۱۱	۰/۰۱۲	۰/۱۳۹	۰/۲۶۶	۰/۰۰۲	۰/۲۹۳	۰/۰۱۷	۰/۰۹۳
پیچیدگی	ضریب همبستگی	۰/۰۶۰	۰/۱۵۱	۰/۰۷۵	-۰/۱۱۹	۰/۱۵۴	۰/۰۱۶	۰/۱۶۵	-۰/۰۸۲
	سطح معناداری	۰/۶۳۹	۰/۲۳۷	۰/۵۵۸	۰/۳۵۲	۰/۲۲۷	۰/۹۰۲	۰/۱۹۵	۰/۵۲۴
رسمیت	ضریب همبستگی	۰/۳۳۵**	۰/۲۲۳	۰/۱۹۲	۰/۱۹۵	۰/۴۰۳**	۰/۲۴۴	۰/۳۶۸**	۰/۱۸۴
	سطح معناداری	۰/۰۰۷	۰/۰۷۹	۰/۱۳۲	۰/۱۲۶	۰/۰۰۱	۰/۰۵۴	۰/۰۰۳	۰/۱۵۰
تمرکز	ضریب همبستگی	۰/۲۸۲*	۰/۲۸۸*	۰/۱۵۷	۰/۲۰۷	۰/۲۴۶	۰/۰۳۱	۰/۱۵۴	۰/۳۱۱*
	سطح معناداری	۰/۰۲۵	۰/۰۲۲	۰/۲۲۰	۰/۱۰۳	۰/۰۵۲	۰/۸۰۹	۰/۲۲۸	۰/۰۱۳

نتایج به دست آمده در جدول ۴ نشان داد که ضریب همبستگی پیرسون برابر ۰/۳۲ و سطح معناداری آزمون ۰/۰۱۱ است. با توجه به اینکه سطح معناداری آزمون پیرسون کمتر از ۰/۰۵ است فرض مستقل بودن متغیرها رد می‌شود. یعنی بین ساختار سازمانی و یادگیری سازمانی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز رابطه مثبت معناداری وجود دارد که این رابطه در سطح آلفای ۰/۰۵ معنادار است. به عبارت دیگر از این منظر، وجود یادگیری سازمانی در هر کتابخانه‌ای منجر به افزایش نوآوری می‌شود. همچنین بین رسمیت و یادگیری سازمانی ( $p < ۰/۰۵$  و  $r = ۰/۳۴$ )؛ و بین تمرکز و یادگیری سازمانی ( $p < ۰/۰۵$  و  $r = ۰/۲۸$ ) رابطه مثبت معناداری وجود دارد. ولی بین پیچیدگی و یادگیری سازمانی رابطه معناداری مشاهده نشد ( $p > ۰/۰۵$ ).

**فرضیه دوم:** بین ساختار سازمانی و نوآوری سازمانی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز رابطه وجود دارد.

برای آزمون این فرضیه، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. فرض صفر در این آزمون صفر بودن ضریب همبستگی (عدم وجود رابطه) است. اگر سطح معناداری آزمون کمتر از ۰/۰۵ باشد فرض صفر رد خواهد شد. مفهوم معناداری در همبستگی این است که آیا همبستگی به دست آمده بین دو متغیر را می‌توان شناسی و تصادفی دانست یا واقعاً بین این دو متغیر همبستگی وجود دارد. اگر آزمون ضریب همبستگی پیرسون ارتباط معناداری را نشان ندهد. بنابراین، نمی‌توان فرض صفر را رد کرد و معنای آن این است که شواهد کافی برای تأیید ارتباط میان دو متغیر در جامعه مورد بررسی وجود ندارد (جدول ۵).

جدول ۵. نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای ساختار سازمانی و نوآوری سازمانی

ابعاد متغیر	ضرایب	نوآوری سازمانی	حمایت از خلاقیت	تأمین منابع
ساختار سازمانی	ضریب همبستگی	۰/۳۲۶**	۰/۳۶۸**	۰/۲۲۸
	سطح معناداری	۰/۰۰۹	۰/۰۰۳	۰/۰۷۳
پیچیدگی	ضریب همبستگی	۰/۱۰۴	۰/۱۵۱	۰/۰۳۶
	سطح معناداری	۰/۴۱۹	۰/۲۳۷	۰/۷۸۰
رسمیت	ضریب همبستگی	۰/۳۰۱*	۰/۳۴۵**	۰/۱۹۹
	سطح معناداری	۰/۰۱۷	۰/۰۰۶	۰/۱۱۷
تمرکز	ضریب همبستگی	۰/۲۶۵*	۰/۲۶۸*	۰/۲۲۱
	سطح معناداری	۰/۰۳۶	۰/۰۳۳	۰/۰۸۲

نتایج به دست آمده از جدول ۵ نشان داد که ضریب همبستگی پیرسون برابر ۰/۳۳ و سطح معناداری آزمون ۰/۰۰۹ است. با توجه به اینکه سطح معناداری آزمون پیرسون کمتر از ۰/۰۵ است فرض مستقل بودن متغیرها رد می‌شود. یعنی بین ساختار سازمانی و نوآوری سازمانی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین بین رسمیت و نوآوری سازمانی ( $p < ۰/۰۵$  و  $r = ۰/۳۰$ )؛ و بین تمرکز و نوآوری سازمانی ( $p < ۰/۰۵$  و  $r = ۰/۲۷$ ) رابطه مثبت معناداری وجود دارد. ولی بین پیچیدگی و نوآوری سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد ( $p > ۰/۰۵$ ).



**فرضیه سوم:** بین نوآوری سازمانی و یادگیری سازمانی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز رابطه وجود دارد. برای آزمون این فرضیه، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. فرض صفر در این آزمون صفر بودن ضریب همبستگی (عدم وجود رابطه) است. اگر سطح معناداری آزمون کمتر از  $0/05$  باشد فرض صفر رد خواهد شد. مفهوم معناداری در همبستگی این است که آیا همبستگی به دست آمده بین دو متغیر را می‌توان شانس و تصادفی دانست یا واقعاً بین این دو متغیر همبستگی وجود دارد. اگر آزمون ضریب همبستگی پیرسون ارتباط معناداری را نشان ندهد، بنابراین، نمی‌توان فرض صفر را رد کرد و معنای آن این است که شواهد کافی برای تأیید ارتباط میان دو متغیر در جامعه مورد بررسی وجود ندارد (جدول ۶).

جدول ۶. نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای نوآوری سازمانی و یادگیری سازمانی

ابعاد متغیر	ضرایب	یادگیری سازمانی	نوگرایی	اشتراک دانش	تفکر سیستمی	چشم‌انداز مشترک	مدلهای ذهنی	مهارت‌های فردی	یادگیری تیمی
نوآوری سازمانی	ضریب همبستگی	$0/684^{***}$	$0/633^{***}$	$0/405^{**}$	$0/591^{**}$	$0/580^{**}$	$0/187$	$0/580^{**}$	$0/633^{***}$
	سطح معناداری	$0/000$	$0/000$	$0/001$	$0/000$	$0/000$	$0/142$	$0/000$	$0/000$
حمایت از خلاقیت	ضریب همبستگی	$0/578^{**}$	$0/498^{**}$	$0/346^{**}$	$0/452^{**}$	$0/534^{***}$	$0/222$	$0/429^{**}$	$0/560^{**}$
	سطح معناداری	$0/000$	$0/000$	$0/005$	$0/000$	$0/000$	$0/081$	$0/000$	$0/000$
تأمین منابع	ضریب همبستگی	$0/708^{**}$	$0/704^{**}$	$0/417^{**}$	$0/670^{**}$	$0/564^{**}$	$0/106$	$0/527^{**}$	$0/621^{**}$
	سطح معناداری	$0/000$	$0/000$	$0/001$	$0/000$	$0/000$	$0/406$	$0/000$	$0/000$

نتایج به دست آمده در جدول ۶ نشان داد که ضریب همبستگی پیرسون برابر  $0/68$  و سطح معناداری آزمون  $0/001$  است. با توجه به اینکه سطح معناداری آزمون پیرسون کمتر از  $0/05$  است فرض مستقل بودن متغیرها رد می‌شود. یعنی بین نوآوری سازمانی و یادگیری سازمانی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین بین حمایت از خلاقیت و تأمین منابع با یادگیری سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. بین نوآوری سازمانی با مؤلفه‌های نوگرایی، اشتراک دانش، تفکر سیستمی، چشم انداز مشترک، مهارت‌های فردی و یادگیری تیمی رابطه مثبت معناداری مشاهده شد.

### بررسی تأثیر ساختار سازمانی و یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی کتابداران: مدل رگرسیون

جهت بررسی تأثیر ساختار سازمانی و یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز، از رگرسیون خطی چندگانه همزمان استفاده شد. هدف از این تحلیل، مشخص نمودن سهم و تأثیر متغیرهای عمده تحقیق در تبیین و پیش‌بینی واریانس متغیر وابسته است. به عبارت دیگر رگرسیون چند متغیره به تبیین و پیش‌بینی واریانس متغیر وابسته نوآوری سازمانی کمک می‌کند. نتایج نشان داد ضریب همبستگی چندگانه برابر با  $0/69$  و ضریب تعیین برابر با  $0/48$  است. ضریب تعیین، مقدار واریانس تبیین شده توسط مدل را نشان می‌دهد. مقدار عددی ضریب تعیین بین صفر تا ۱ است که هرچه این مقدار به یک نزدیکتر باشد نشان دهنده قوی‌تر بودن رابطه مدل است.

جدول ۷. آزمون همبستگی و دوربین-واتسن بررسی تأثیر ساختار سازمانی و یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی کتابداران

ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	خطای معیار برآورد	دوربین-واتسن
$0/693$	$0/480$	$0/308$	$1/734$

یکی از پیش‌فرض‌های اساسی در تحلیل رگرسیون چندمتغیره، نرمال بودن توزیع خطاهاست و یا به عبارتی، نرمال بودن توزیع باقیمانده‌های مدل برازش شده است. همچنین پیش فرض مربوط به خطی بودن متغیرها از طریق آزمون تحلیل واریانس بررسی می‌شود که سطح معناداری کمتر از  $0/05$  نشان‌دهنده، داشتن رابطه خطی است. یکی دیگر از پیش‌شرط‌های رگرسیون این است که متغیر ملاک دارای خود همبستگی نبوده و خطاها مستقل از هم باشند. این شرط با آزمون دوربین-واتسن مورد آزمون قرار گرفت. با توجه به داده‌های جدول ۷ مقدار دوربین-واتسن برابر  $1/73$  است. چون این مقدار بین  $1/5$  و  $2/5$  قرار دارد نتیجه می‌گیریم که

متغیر ملاک دارای خود همبستگی نبوده و خطاها مستقل از هم هستند. نتایج به دست آمده از جدول ۷ نشان می‌دهد که ۴۸ درصد از تغییرات نوآوری سازمانی توسط متغیرهای ساختار سازمانی و یادگیری سازمانی تبیین می‌شود. برای اینکه مدل رگرسیونی معنادار باشد باید بین متغیر ملاک و متغیرهای پیش‌بین رابطه خطی وجود داشته باشد. برای بررسی وجود رابطه خطی بین متغیر ملاک و متغیر پیش‌بین از آزمون F استفاده شد.

جدول ۸. آزمون معناداری رابطه خطی بررسی تأثیر ساختار سازمانی و یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی کتابداران

سطح معناداری	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	
۰/۰۰۰	۶۹۹	۲/۶۴۱	۲	۵/۲۸۳	رگرسیون
	۲۷/	۰/۰۹۵	۶۰	۵/۷۲۲	باقیمانده
			۶۲	۱۱/۰۰۵	کل

نتایج به دست آمده از جدول ۸ نشان می‌دهد که سطح معناداری آزمون F برابر ۰/۰۰۱ است. با توجه به اینکه سطح معناداری آزمون F کمتر از ۰/۰۵ است پس بین متغیر ملاک و متغیرهای پیش‌بین رابطه خطی معناداری وجود دارد. برای بررسی شرط عدم وجود همخطی بین متغیرهای مستقل از شاخص تولرانس و VIF استفاده شد. با توجه به اینکه شاخص تولرانس و VIF نزدیک به یک هستند نتیجه گرفته می‌شود که متغیرهای مستقل فاقد همخطی هستند. جدول ۹ ضرایب استاندارد نشده و ضرایب استاندارد شده همراه با سطوح معناداری را نشان می‌دهد.

جدول ۹. جدول ضرایب رگرسیون بررسی تأثیر ساختار سازمانی و یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی کتابداران

شاخص‌های همخطی	سطح معناداری	مقدار T	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده		متغیرهای مستقل
			Beta (بتا)	خطای معیار	B	
VIF	تولرانس					
	۰/۰۰۱	۳/۴۰۷		۰/۳۲۷	۱/۱۱۳	مقدار ثابت
۱/۱۱۴	۰/۸۹۸	۱/۲۱۵	۰/۱۱۹	۰/۰۹۷	۰/۱۱۸	ساختار سازمانی
۱/۱۱۴	۰/۸۹۸	۶/۵۶۹	۰/۶۴۵	۰/۰۵۸	۰/۳۸۰	یادگیری سازمانی

با توجه به جدول ۹ نتیجه گرفته می‌شود که یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز تأثیر مثبت معناداری دارد ( $t = ۶/۵۷$  و  $p = ۰/۰۰۱$ )؛ اما ساختار سازمانی بر نوآوری سازمانی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز تأثیر معناداری ندارد ( $p > ۰/۰۵$ ). یادگیری سازمانی با ضریب تأثیر (بتا) ۰/۶۵ بیشترین تأثیر را در نوآوری سازمانی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز دارد.

## بحث

پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش ابعاد ساختار سازمانی (پیچیدگی، رسمیت و تمرکز) در یادگیری و نوآوری سازمانی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز انجام شد. نتایج نشان داد میانگین پاسخها در همه ابعاد مربوط به ساختار سازمانی، بالاتر از متوسط (۳) است. این نتیجه نشان می‌دهد که میزان ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز از دیدگاه کتابداران به طور معناداری بالاتر از حد متوسط است. از بین سه بعد ساختار سازمانی، بعد تمرکز با میانگین (۳/۳۲) بیشترین میانگین را داراست که بیان‌کننده میزان کنترلی است که یک فرد بر فرایند تصمیم‌گیری دارد و تعیین می‌کند که چه کسی حق تصمیم‌گیری دارد. نتایج به دست آمده در مورد بعد تمرکز نشان داد که تمام تصمیمات کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز توسط مدیران سطوح بالا گرفته می‌شود و مدیران سطوح پایین‌تر فقط دستورات آنها را اجراء می‌کنند. یافته‌های این بخش از پژوهش با یافته‌های پژوهش تمیزی (۱۳۹۰) که نشان داد میزان «تمرکز» در ساختار کتابخانه‌های دانشگاهی ایران بالاست، مطابقت دارد.

همچنین نتایج نشان داد که بعد پیچیدگی با مقدار (۲/۷۹) کمترین میانگین را داراست؛ و بیان‌کننده میزان تفکیکی است که درون سازمان وجود دارد و درجه‌ای از تخصصی کردن افراد بر حسب تخصص شغلی در داخل سازمان است. نتایج به دست آمده نشان داد که فعالیت‌های کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز به مراحل کوچک‌تر تقسیم نشده است. یافته‌های این بخش

از پژوهش نیز با یافته‌های تمیزی (۱۳۹۰) که نشان داد میزان «پیچیدگی» در کتابخانه‌های دانشگاهی ایران پایین است مطابقت دارد.

با توجه به اینکه سازمان‌ها در دو نوع با ساختار مکانیکی و پویا قرار می‌گیرند، نتایج نشان داد که کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز دارای ساختار سازمانی مکانیکی هستند. چنین ساختارهایی توسعه و پیشرفت کارکنان را متوقف می‌کنند؛ زیرا کار آن قدر به اجزای کوچک و ریز تقسیم می‌شود که جذابیت خود را از دست می‌دهد و یکنواخت و کسالت آور می‌شود. که این امر موجب عدم قبول مسئولیت از طرف کتابداران شده و در نتیجه آنها خلایقی از خود بروز نخواهند داد. یافته‌های این بخش از پژوهش با نتایج حریری و جعفری (۱۳۹۰) که دریافتند ساختار سازمانی کتابخانه ملی گرایش بیشتری به بعد مکانیکی (با میانگین ۳/۶۱) و گرایش کمتری به بعد پویا (با میانگین ۲/۷۶) دارد، همسو می‌باشد. هرچند در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز ساختار مکانیکی حاکم است اما سطح یادگیری سازمانی کتابداران بیش از حد متوسط است و در صورت حرکت سازمان به سمت ساختار پویا، می‌توان انتظار داشت که کتابداران آموخته‌هایشان را در کتابخانه‌ها به صورت عملی اجراء نمایند. همچنین می‌توان چنین بیان کرد که هرچه ساختار سازمانی کتابخانه‌های مورد بررسی در جهت ساختار پویا پیش می‌رود، امکان یادگیری و تحولات و تغییرات در جهت پیشرفت سازمان و کتابداران ایجاد می‌شود. یافته‌های این بخش از پژوهش با نتایج هائو، کسپر و مولبرشر (۲۰۱۲)، کیا (۱۳۹۴) و گودرزوند چگینی، عاشوری و زارعی (۱۳۹۷)، که به این نتیجه دست یافته‌اند که ساختار سازمانی بر یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد، همسو می‌باشد. همچنین با وجود ساختار سازمانی مکانیکی در کتابخانه‌های مورد بررسی، شرایط لازم جهت نوآوری کتابداران وجود دارد. یافته‌های این بخش از پژوهش با نتایج مارین-ایدراگا و کوارتاس (۲۰۱۶)، عربیون و همکاران (۱۳۹۰)، عبداللهی (۱۳۹۳) و کفاش‌پور و همکاران (۱۳۹۳) که بیان کننده تأثیر مثبت و معنادار ساختار سازمانی بر نوآوری سازمانی است، همسو می‌باشد.

یافته‌ها در خصوص وضعیت نوآوری سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز از دیدگاه کتابداران نشان داد که میانگین متغیر نوآوری سازمانی برابر ۳/۰۹ است و این امر نشان می‌دهد که میزان نوآوری سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز از دیدگاه کتابداران در حد متوسط است. سازمان‌های نوآور سازمان‌هایی هستند که در آن‌ها مدیران و کارکنان نه تنها در مقابل تغییر مقاومت نشان نمی‌دهند و بی‌تفاوت نیستند؛ بلکه با آغوش باز تغییرات را می‌پذیرند، چرا که عامل تغییر را فرصتی برای ارتقاء پنداشته و بر این باورند که تغییر عاملی در جهت بهبود سیستم و تعالی سازمان است. می‌توان چنین بیان کرد که کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز در حال به کارگیری توانایی‌های ذهنی خود برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید هستند و به دنبال جستجوی هدف‌دار و آگاهانه فرصت‌های نوآوری هستند. همچنین مدیریت کتابخانه‌های مورد بررسی از اندیشه‌های خلاق تحقق یافته استقبال کرده و در جهت پیاده کردن اجرای موفقیت آمیز ایده‌های خلاق در سازمان تلاش می‌کنند. و همچنین می‌توانند از نوآوری کتابداران به عنوان منبعی برای افزایش تعامل و همکاری استفاده کنند. چالش اصلی سازمان‌های آموزشی، پذیرش نوآوری است؛ که فرایند سازگاری با بسیاری از تغییرات محیطی را تسهیل می‌کند و در واقع نوآور بودن، به سازمان آموزشی در برخورد با محیط متلاطم خارجی کمک می‌کند که با پیچیدگی و تغییری که به سرعت در حال افزایش است مقابله کند. در واقع نوآوری به عنوان ابزار توسعه و اجرای ایده‌های جدیدی است که توسط افراد در طول زمان و در تبادل با دیگران برای تغییر زمینه‌های سازمانی بکار گرفته می‌شود. نتایج نشان داد که مدیران کتابخانه‌های مورد بررسی برای ایجاد ایده‌های نو و نوآور بودن سازمانشان باید منابعشان را روزآمد کنند، به عبارتی برای رسیدن به موفقیت باید هزینه‌های لازم را بپردازند و قادر به توسعه منابع نوآورانه در سازمان باشند. و زمان کافی در اختیار کتابداران قرار دهند تا آنها قادر به خلاقیت و پیاده‌سازی ایده‌های جدید خود باشند.

همچنین یافته‌ها نشان داد که میزان مؤلفه حمایت از خلاقیت در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز بالاتر از حد متوسط است که نشان دهنده علاقه و تلاش مدیران به ایجاد ایده‌های نو در این کتابخانه‌هاست. مدیران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز با ایجاد فضای سازمانی مناسب می‌توانند رفتارهای نوآورانه مثبت و جهت‌داری را ایجاد کنند و با مدیریت کارآمد خود از عهده اجرائی کردن دستورهای نوآوری و تقویت آن دستورها در رفتارهای کتابداران برآیند. ادواردز (۲۰۱۰) نیز طی یک

بررسی نشان داد که چنانچه جو سازمانی، تسهیل‌کننده تغییر و نوآوری باشد و در کنار آن سازمان توسط مدیری خلاق و حمایت‌کننده اداره گردد، در آن صورت کارکنان آن سازمان به رفتارهای فراتر از گرایش پیدا می‌کنند که این امر می‌تواند به بروز خلاقیت‌های شغلی منجر شود. بنابراین، هرچه میزان حمایت از نوآوری در سازمان افزایش یابد، میزان تمایل افراد به داشتن جو سازمانی نوآورانه افزایش می‌یابد و کارکنان فرصت‌های بهتری برای ایجاد چنین جوی در سازمان، خواهند داشت. از این رو مدیران می‌توانند با برگزاری دوره‌های آموزشی مؤثر و حمایت‌های همه‌جانبه از آن، شرایطی را فراهم آورند تا کارکنان روحیه نوآوری پیدا کرده و توانایی اجرای فعالیت‌های نوآورانه خود را چه به صورت فردی و چه به صورت گروهی، در واحدهای مختلف سازمان داشته باشند (راسخ و مظفری، ۱۳۹۳). یافته‌های این بخش از پژوهش با نتایج مارتینز (۲۰۰۲)، راسخ و مظفری (۱۳۹۳) و آقابتباررودباری و همکاران (۱۳۹۷) که نشان دادند حمایت مدیریت بر میزان خلاقیت و نوآوری تأثیرگذار است و سبب برانگیختن و پیشرفت خلاقیت و نوآوری در کتابخانه دانشگاهی می‌شود، همسو است.

نتایج به دست آمده در خصوص یادگیری سازمانی نشان داد که کارکنان کتابخانه‌های مورد بررسی همگام با تغییرات حرکت می‌کنند و روز به روز بر یادگیری سازمانی و سطح دانش آنها افزوده می‌شود. یافته‌های پژوهش در این بخش با یافته‌های خسروی (۱۳۹۳) که نشان داد میانگین حضور عوامل پنج اصل سنگه (یادگیری سازمانی) از سطح متوسط بیشتر است، مطابقت دارد. همچنین با یافته‌های دولانی، شناور و برادر (۱۳۹۷) که نشان دادند میزان یادگیری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی در سطح متوسط قرار دارد، همسو است.

همچنین نتایج به دست آمده نشان داد که در جامعه مورد بررسی بیشترین میانگین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی مربوط به مؤلفه «مدل‌های ذهنی» با میانگین ۴/۹۰ و مؤلفه «مهارت‌های فردی» با میانگین ۴/۷۱، و مؤلفه «چشم‌انداز مشترک» با میانگین ۴/۲۱ و مؤلفه «یادگیری تیمی» با میانگین ۴/۰۳، و مؤلفه‌های «اشتراک دانش»، «نوگرایی» و «تفکر سیستمی» به ترتیب از اولویت کمتری نسبت به سایر مؤلفه‌های یادگیری سازمانی با توجه به نظرات کتابداران دانشگاهی دولتی شهر تبریز قرار دارند. نتایج به دست آمده حاکی از این است که کتابداران کتابخانه‌های مورد بررسی، برداشت‌ها و تصورات ذهنی فعالی از محیط پیرامون خود دارند و این امر منجر به یادگیری مهارت‌های جدید و سپس نوآوری در سازمان خواهد شد.

همچنین نتایج نشان داد که قابلیت‌های شخصی کتابداران مورد بررسی و توانایی آنها در تعهد به توسعه و بهبود افکار حائز اهمیت بوده است. سایر نتایج نشان داد مؤلفه‌های «اشتراک دانش»، «نوگرایی» و «تفکر سیستمی» پایین‌تر از حد متوسط هستند، با توجه به نتایج به دست آمده به نظر می‌رسد مدیریت کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز باید در جهت ایجاد فضای لازم برای تبادل دانش و ایجاد فرهنگ اشتراک‌گذاری تلاش کند و از لحاظ فکری و رفتاری به پدیده‌های فرهنگی نو و پیشرفته‌تر توجه کنند و همچنین تمامی کارکنان را در تصمیم‌گیری‌های سازمانی به صورت سیستمی شرکت بدهند. یافته‌های این بخش از پژوهش در مورد مؤلفه‌های «مهارت‌های فردی»، و «چشم‌انداز مشترک» با نتایج پژوهش دولانی، شناور و برادر (۱۳۹۷) همسو می‌باشد؛ اما در مورد مؤلفه‌های «الگوهای ذهنی»، «یادگیری تیمی» و «تفکر سیستمی» همسو نیست. همچنین نتایج به دست آمده در مورد مؤلفه «یادگیری تیمی یا گروهی» که بالاتر از حد متوسط است با نتایج پژوهش هیلی (۲۰۱۰) همسو می‌باشد؛ و نتایج به دست آمده در مورد مؤلفه «اشتراک دانش» که پایین‌تر از حد متوسط است با نتایج پژوهش هیلی (۲۰۱۰) در یک راستاست. نتایج در خصوص وجود تفاوت معنادار بین ساختار سازمانی و یادگیری سازمانی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز نشان داد که بین ساختار سازمانی و یادگیری سازمانی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز رابطه مثبت معناداری وجود دارد. که با نتایج پژوهش هایله و توزونر (۲۰۲۲) و پورونتو، فهیمی و سلیمان (۲۰۲۳)، در خصوص تأثیر مثبت یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی همخوانی دارد. بنابراین، می‌توان چنین بیان کرد انتخاب ساختار سازمانی مناسب یکی از شرایط ضروری جهت انطباق موفقیت‌آمیز با تحولات است و این کار با طراحی مداوم ساختار سازمانی امکان‌پذیر خواهد بود. هدف نهایی طراحی ساختار سازمان، استقرار ساختارهایی است که با سامان بخشیدن به منابع موجود، بتوانند به بهترین نحو ممکن تحقق اهداف و اجرای راهبردهای سازمان را فراهم آورند. به طوری که حاصل هر طراحی، ساختاری متناسب با شرایط ویژه و منحصر به فرد سازمان یا واحد سازمانی

مورد نظر باشد. مدیران باید نیازهای خاص سازمان خود را شناسایی کنند و ساختار ویژه‌ای برای رفع آن نیازها طراحی کنند (رضائیان، ۱۳۸۷).

همچنین نتایج نشان داد بین رسمیت و یادگیری سازمانی و بین تمرکز و یادگیری سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. می‌توان نتیجه گرفت که با توجه به اینکه ساختار کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز مکانیکی است ولی مدیران تا حدودی شرایط لازم را جهت آزادی عمل کتابداران به وجود آورده‌اند و کتابداران قادر به کسب دانش بوده و در نتیجه می‌توانند در سازمان یاد بگیرند و به سطح دانش خود بیفزایند و همچنین در تصمیم‌گیری‌های سازمان مشارکت داشته باشند و در این شرایط قادر به یادگیری سازمانی خواهند بود. یافته‌های این بخش از پژوهش با نتایج کیا (۱۳۹۴) همسو می‌باشد.

یکی از مهمترین عوامل تسهیل و تقویت توان نوآوری در سازمان‌ها، داشتن ساختار و تشکیلات متناسب با اهداف سازمان مورد نظر است. ساختار مناسب سازمانی پیش فرضی برای موفقیت و ایجاد نوآوری و تغییر در سازمان است و فقدان آن ممکن است به شکست سازمان منجر شود. ساختار ضعیف و نامتناسب می‌تواند سازمان را از اهداف راهبردی دور سازد، در کارکنان تعارض ایجاد نماید، مانع تصمیم‌گیری‌های مؤثر و کارآمد شود، هزینه‌های اداری را افزایش دهد و مشکلات کارکنان را گسترش دهد. تأکید بیش از اندازه بر تخصص‌گرایی، باعث می‌شود که اعضای سازمان نتوانند با یکدیگر ارتباط برقرار کنند و عقاید، نظرات و پیشنهادات خود را در زمینه‌های مختلف بیان کنند و سطح نوآوری در سازمان به میزان قابل توجهی کاهش می‌یابد. همچنین هر قدر سازمان از درجات بالاتری از رسمیت‌گرایی برخوردار باشد یعنی تأکید زیادی به تبعیت از مقررات و دستورالعمل‌ها شده باشد انجام وظایف توسط کارکنان محدودتر می‌گردد و کارکنان به راحتی نمی‌توانند نظرات و پیشنهادات جدید خود را ارائه دهند. در چنین سازمان‌هایی، نوآوری در سطح پایین‌تری قرار می‌گیرد (نژاد ایرانی، ۱۳۸۱).

همچنین یافته‌ها حاکی از این است که بین رسمیت و نوآوری سازمانی و بین تمرکز و نوآوری سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. می‌توان اظهار داشت که دو بعد رسمیت و تمرکز بر روی نوآوری سازمانی تأثیر دارد. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش علی‌مردانی، قهرمانی و ابوالقاسمی (۱۳۸۸) که بر وجود ارتباط منفی بین ساختار سازمانی و نوآوری سازمانی تأکید داشتند یعنی هرچه رسمیت، قانون و مقررات و تمرکز سازمانی بالاتر باشد، نوآوری سازمانی کمتر می‌شود، در یک راستا نیست.

یافته‌ها همچنین نشان داد که بین پیچیدگی و نوآوری سازمانی کتابداران رابطه معناداری وجود ندارد. یافته‌های این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش علی‌مردانی، قهرمانی و ابوالقاسمی (۱۳۸۸)، حسنی توابع، کاظمی و مهارتی (۱۳۹۲) که بر عدم وجود ارتباط معنادار بین پیچیدگی و نوآوری تأکید داشتند، در یک راستاست. در فرضیه‌ای دیگری وجود تفاوت معنادار بین نوآوری سازمانی و یادگیری سازمانی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز بررسی شد.

یافته‌ها نشان داد که بین نوآوری سازمانی و یادگیری سازمانی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز رابطه مثبت معناداری وجود دارد. فرض اساسی رابطه یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی این است که شرکت‌ها و سازمان‌هایی که قادر به، به روز کردن دانش خود هستند، شانس بیشتری برای درک عواقب ناشی از تغییرات محیطی و همچنین پاسخ مناسب و سریع به این تغییرات نسبت به رقبایشان هستند (تیپاین و ساهی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). می‌توان یادگیری سازمانی را به عنوان یکی از عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی قلمداد کرد چرا که تنها سازمان‌هایی خواهند توانست به نوآوری سازمانی دست یابند که توانسته باشند یادگیری سازمانی را در سازمان نهادینه کرده باشند (داروچ و مک ناتون<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲). یافته‌های این بخش از پژوهش با نتایج کالانتون و همکاران (۲۰۰۲)، باتس و خاساونه (۲۰۰۵)، هانگ‌مینگ و همکاران (۲۰۰۷)، چانگ و همکاران (۲۰۱۰)، جیمنز و واله (۲۰۱۱)، هانگ و همکاران (۲۰۱۱)، هائو، کسپر و مولبرشر (۲۰۱۲)، پورونتو، فهمی و سلیمان (۲۰۲۳)، محمدی حسینی، بیدختی و جمشیدی (۱۳۹۲)، محمودی، افضل کوهی و فروزنده (۱۳۹۵) و کریمی (۱۳۹۶) که نتایج به دست آمده از پژوهش آنان حاکی از تأثیر مثبت و معنادار یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی است، همسو است.

<sup>۱</sup>. Tippins & Sohi

<sup>۲</sup>. Darroch & McNaughton



این مطالعه بدون محدودیت نیست. یکی از کاستی‌ها از حجم نمونه کوچک (۶۳ نفر از کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی دولتی شهر تبریز) ناشی می‌شود که تعمیم نتایج را با مشکل مواجه می‌سازد. علاوه بر این، مطالعه حاضر درجه جدید بودن نوآوری را بررسی نکرده است. بنابراین، مطالعات آینده باید بر اساس داده‌های طولی جمع‌آوری شده از حجم نمونه بزرگ باشد و نشان دهد که چگونه یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی بر اساس ساختار سازمانی در بخش‌های مختلف متفاوت است. در رابطه با مسیرهای تحقیقاتی آینده، نویسندگان اعتقاد دارند که تحقیقات بعدی می‌تواند جهت‌های متفاوتی را طی کند. سایر عوامل تسهیل‌کننده مانند فرهنگ سازمانی، راهبرد و محیط، یا مدیریت منابع انسانی نیز می‌توانند مد نظر قرار گیرند.

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در عصر حاضر، که به عصر جامعه اطلاعاتی معروف شده است، سازمان‌ها برای ادامه حیات و بقای خود باید ساختارشان را اصلاح و یا تغییر دهند تا بتوانند پاسخگوی تحولات جدید باشند. در این میان تغییر ساختار باید با توجه به نیاز سازمان صورت می‌گیرد تا سازمان بتواند پیشرفت نماید. بسیاری از افراد و سازمان‌ها راه‌حل بقای سازمان را افزایش یادگیری سازمانی تشخیص داده‌اند، و این امر زمانی محقق می‌شود که کارکنان قادر به یادگیری فردی و افزایش اطلاعات و دانش خود در سازمان باشند تا یادگیری فردی منجر به یادگیری در سطح سازمان شود. زمینه لازم جهت یادگیری فردی و سازمانی؛ مجهز شدن کارکنان به توانایی‌های لازم در زمینه یادگیری هست که یکی از این عوامل نوآوری است. همان‌طوری که نتایج پژوهش حاضر نیز نشان داد ساختار سازمانی با یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی رابطه معناداری دارند و نیز رابطه نوآوری سازمانی با یادگیری سازمانی مثبت است. یادگیری سازمانی سرآغاز نوآوری سازمانی است. سازمانی می‌تواند در عرصه رقابت و پیشرفت موفق شود که کارکنان آن مداوم بر دانش خود بیفزایند و قادر به ایجاد ایده‌های خلاق و نو در سازمان باشند. پیشنهادهای کاربردی زیر می‌تواند در کتابخانه‌های دانشگاهی مورد استفاده قرار گیرد:

- پیشنهاد می‌شود ساختار سازمانی کتابخانه‌های مورد بررسی اصلاح شود و به نیازهای کتابداران به عنوان سرمایه‌های انسانی ذی‌قیمت در جهت پیشبرد اهداف سازمانی توجه شود.
- مؤلفه تأمین منابع که در کتابخانه‌های مورد بررسی در حد متوسط ارزیابی شد پیشنهاد می‌شود مدیران به تأمین منابع مفید و مورد نیاز کتابداران در جهت افزایش نوآوری آنها اقدام نمایند.
- پیشنهاد می‌شود محیطی مناسب در جهت یادگیری سازمانی کتابداران برای مواجهه با تغییرات مکرر و اشتراک دانش و هم‌فکری کتابداران با سایر همکاران ایجاد شود.
- پیشنهاد می‌شود کتابداران در اتخاذ تصمیمات مربوط به کتابخانه‌ها مشارکت داده شوند و نظرات آنها در تصمیم‌گیری‌های سازمانی لحاظ شود.
- پیشنهاد می‌شود به رفتارهای نوآورانه کتابداران در جهت ارائه خدمات مفید به کاربران اهمیت داده شود و این نوع رفتارها مورد تشویق قرار گیرند.
- همچنین پیشنهاد می‌شود در آینده پژوهشی مشابه پژوهش حاضر در بین کتابداران سایر دانشگاهها انجام و نتایج آنها با نتایج پژوهش حاضر مقایسه شود و نیز انواع ساختار سازمانی در کتابخانه‌های دولتی و غیردولتی مورد بررسی قرار گیرد.

### تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

### سپاسگزاری

این پژوهش برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد با عنوان «بررسی تأثیر ساختار سازمانی (پیچیدگی، رسمیت و تمرکز) بر یادگیری و نوآوری سازمانی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز»، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه تبریز به

راهنمایی دکتر افشین حمدی پور است. در این راستا، از معاونت محترم پژوهشی دانشگاه تبریز به خاطر حمایت معنوی و همکاری در اجرای پژوهش حاضر سپاسگزاری می‌شود.

## منابع

- آقا بابایی، راضیه، رحیمی، حمید (۱۳۹۵). بررسی ابعاد ساختاری سازمان های دانش محور - مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی کاشان. پژوهش در آموزش علوم پزشکی. ۸ (۲)، ۱-۸.
- ادهمی، هاله (۱۳۹۴). تحلیلی بر عوامل مؤثر بر نوآوری در سازمان‌ها با رویکرد SD (مورد مطالعه: ادارات منتخب استان کرمان). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، دانشگاه علم و هنر وابسته به جهاد دانشگاهی، دانشکده علوم انسانی.
- اعرابی، سید محمد (۱۳۷۶). طراحی ساختار سازمانی. ویراست دوم. تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- اکبری، عسگر (۱۴۰۰). بررسی عوامل ساختار سازمانی مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی. مدیریت اطلاعات سلامت. ۱۸ (۶)، ۲۹۰-۲۸۶.
- تمیزی، زینب (۱۳۹۰). بررسی ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی ایران بر اساس مدل استیفن رابینز. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، رشته‌ی علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- حریری، نجلا، جعفری، مهناز (۱۳۹۰). رابطه فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران. مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، ۲۳ (۲)، ۱۲۳-۱۳۸.
- خسروی، احمد (۱۳۹۳). بررسی موانع و عوامل مؤثر بر یادگیری سازمانی در سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه فردوسی مشهد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- دولانی، عباس، شناور، آمنه، برادر، رویا (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تبریز. تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی. ۵۲ (۱)، ۱۱۵-۱۳۷.
- رابینز، استیون پی. (۱۳۷۸). ساختار سازمانی: مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها. (علی پارساییان و محمد اعرابی، مترجم). تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- رابینز، استیون پی. (۱۳۷۹). تئوری سازمان (ساختار و طرح سازمانی). (سید مهدی الوانی و حسن دانائی فرد، مترجم). تهران: صفار.
- رابینز، استیون پی. (۱۳۸۵). مبانی رفتار سازمانی. (فرزاد امیدواران ... و دیگران)، مترجم). تهران: مهریان نشر.
- راسخ، نازنین، مظفری، حسن (۱۳۹۳). پیش‌بینی جو سازمانی نوآورانه بر اساس عدالت و حمایت سازمانی اداره ورزش و جوانان شهر مشهد. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۱ (۲)، ۱۳۵-۱۲۵.
- رضائیان، علی (۱۳۸۷). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).
- علی‌آبادی، نوید (۱۳۹۲). بررسی تأثیر ابعاد ساختار سازمانی (پیچیدگی، رسمیت و تمرکز) بر تعهد سازمانی کارکنان در شهرداری منطقه ۳ تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی گرایش تشکیلات و روش‌ها، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده مدیریت، گروه مدیریت دولتی.
- علیمردانی، مهرزاد، قهرمانی، محمد، ابوالقاسمی، محمود (۱۳۸۸). بررسی رابطه‌ی میان ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه دانشگاه شهید بهشتی). رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱ (۱)، ۱۴۴-۱۳۱.
- کریمی، مریم (۱۳۹۶). بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر نوآوری در صنعت بیمه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه خوارزمی، دانشکده مدیریت.
- کفاش پور، آذر، منظمی برهانی، مسعود، داودی، نسترن، صدیقی، اکرم (۱۳۹۳). بررسی تأثیر مدیریت دانش و ابعاد ساختار سازمانی بر نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: شهرداری مشهد مقدس). کنفرانس بین‌المللی توسعه و تعالی کسب و کار.
- کیا، سمیه (۱۳۹۴). تأثیر ساختار سازمانی بر یادگیری سازمانی در شهرداری تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. رشته مدیریت دولتی گرایش تشکیلات و روش‌ها، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده مدیریت-گروه مدیریت دولتی.
- گودرزوند چگینی، مهرداد، عاشوری، ایرج، زارعی، سیف‌اله (۱۳۹۷). بررسی رابطه‌ی ساختار سازمانی و یادگیری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی گیلان. مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان، ۲۷ (۱۰۷)، ۴۵-۵۳.

محمودی، محمد تقی، افضل کوهی، فروزان، فروزنده، اعظم (۱۳۹۵). بررسی و ارزیابی رابطه بین یادگیری سازمانی با نوآوری سازمانی کارشناسان دانشگاه اصفهان. *نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، ۱۱ (۲)، ۱۰۳-۱۲۰.

میرکمالی، سید محمد، رضائیان، صهبا (۱۳۹۴). تأثیر ساختار و فرهنگ سازمانی بر نوآوری: مطالعه تطبیقی در سازمان مرکزی دانشگاه های پیام نور، علمی-کاربردی، آزاد اسلامی و دانشگاه تهران. *مدیریت نوآوری*، ۴ (۱)، ۱۰۹-۱۳۱.

هاشمی، فروزان سادات، بهرامی، سوسن، صالحی، کیوان (۱۳۹۱). ساختار سازمانی و کارآفرینی در دانشگاه: موردی از مطالعه در دانشگاه کاشان. *کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش بنیان*.

## References

- Adhami, H. (2015). *An analysis of factors affecting innovation in organizations with SD approach*. MA thesis. Science and Arts University. Faculty of Humanities. (In Persian).
- Aghababaei R. & Rahimi, H. (2016). The study of structural aspects of knowledge-based organizations in Kashan University of Medical Sciences. *RME*, 8 (2), 1-8. (In Persian).
- Akbari, A. (2022). Exploring the factors of the organizational structure of knowledge management in the libraries of medical universities. *Health Information Management*, 18(6), 286-290. (In Persian).
- Aliabadi, N. (2013). *Examining the impact of organizational structure dimensions on the organizational commitment of employees in Tehran 3 District Municipality*. MA thesis. Islamic Azad University Central Tehran Branch. Faculty of Management. (In Persian).
- Alimardani, M., GHaremani, M., & Abolghasemi, M. (2010). On the relationship between organizational structure and entrepreneurship. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 1(1), 129-142. (In Persian).
- A'arabi, S. M. (1997). *Organizational structure design*. Tehran: Iran cultural studies. (In Persian).
- Bates, R., & Khasawneh, S. (2005). Organizational learning culture, learning transfer climate and perceived innovation in Jordanian organizations. *International journal of training and development*, 9(2), 96-109. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2005.00224.x>
- Calantone, R. J., Cavusgil, S. T., & Zhao, Y. (2002). Learning orientation, firm innovation capability, and firm performance. *Industrial marketing management*, 31(6), 515-524. [https://doi.org/10.1016/S0019-8501\(01\)00203-6](https://doi.org/10.1016/S0019-8501(01)00203-6)
- Chang, J. C., Yeh, Y. M., & Chen, S. C. (2010). Taiwanese technical education teachers' professional development: An examination of some critical factors. *Teaching and Teacher Education*, 27(1), 165-173. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.07.013>
- Doulani, A., Shenavar, A., & Baradar, R. (2018). The relationship between social capital and organizational learning in Tabriz academic libraries. *Academic Librarianship and Information Research*, 52(1), 137-115. (In Persian).
- Goudarzvand-Chegini, M., Ashoori I. & Zareei, S. (2018). Investigating the relationship between organizational structure and organizational learning. *Journal of Guilan University of Medical Sciences*, 27(107), 45-53. (In Persian).
- Haile, E. A., & Tüzüner, V. L. (2022). Organizational learning capability and its impact on organizational innovation. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 16(1), 69-85. <https://doi.org/10.1108/APJIE-03-2022-0015>
- Hao, Q., Kasper, H., & Muehlbacher, J. (2012). How does organizational structure influence performance through learning and innovation in Austria and China? *Chinese Management Studies*, 6(1), 36-52. <https://doi.org/10.1108/17506141211213717>
- Hariri, N., & Jafari, M. (2012). The relation between organizational culture and organizational structure in the national library and archives organization of I.R. Iran. *Librarianship and Information Organization Studies*, 23(2), 122-138. (In Persian).
- Hashemi, F. S. Bahrami, S., Salehi, K. (2012). *Organizational structure and entrepreneurship in the university: a case study in Kashan University*. Proceedings of the National conference on entrepreneurship and management of knowledge-based business. (In Persian).
- Hongming, X. I. E., Changyong, L. I. U., & Chunhui, C. H. E. N. (2007). Relationships among market orientation, learning orientation, organizational innovation and organizational performance: An

- empirical study in the Pearl River Delta region of China. *Frontiers of business research in China*, 1(2), 222-253.
- Hung, R. Y. Y., Lien, B. Y. H., Yang, B., Wu, C. M., & Kuo, Y. M. (2011). Impact of TQM and organizational learning on innovation performance in the high-tech industry. *International Business Review*, 20(2), 213-225. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2010.07.001>
- Jiménez-Jiménez, D., & Valle, R.S. (2011). Innovation, organizational learning, & performance. *Journal of Business Research*, 64(4), 408-417.
- Kafashpor, A., Monazzemi Burhani, M., Davoody, N., & Seddighi, A. (2014). *The effect of knowledge management and organizational structure on organizational innovation (Case study: Municipality of Mashhad)*. Proceedings of the international conference on business development and excellence management and economics. (In Persian).
- Karimi, M. (2017). *Examining the effect of organizational learning on innovation in the insurance industry*. MA thesis, Faculty of Management, Kharazmi University. (In Persian).
- Khosravi, A. (2014). *Investigation of barriers and effective factors on organizational learning in the Organization of Libraries, Museums, and Documents Center of Astan Quds Razavi*. MA. Thesis. Ferdowsi University of Mashhad: Faculty of Education and Psychology. (In Persian).
- Kia, S. (2015). *The impact of organizational structure on organizational learning in Tehran municipality*. MA. Thesis. Islamic Azad University Central Tehran Branch. Faculty of Management. (In Persian).
- Mahmodi, M., AfzalKohi, F., & Forozandeh, A. (2016). Evaluate the relationship between organizational learning and organizational innovation experts of Isfahan University. *Journal of Modern Thoughts in Education*, 11(2), 120-103. (In Persian).
- Maria Martinez-Leon, I., & Martinez-Garcia, J. A. (2011). The influence of organizational structure on organizational learning. *International Journal of Manpower*, (32)5/6, 537-566. <https://doi.org/10.1108/01437721111158198>
- Mirkamali, S. M., & Rezaeian, S. (2015). The effects of organizational structure and culture on innovation: A comparative study of the central organizations of the Islamic Azad University, Payame Noor University, the University of Applied Science and Technology, and the University of Tehran. *Innovation Management Journal*, 4(1), 109-131. (In Persian).
- Neefe, D. O. (2001). *Comparing levels of organizational learning maturity of colleges and universities participating in traditional and non-traditional (Academic quality improvement project) accreditation processes*. The University of Wisconsin–Stout.
- Purwanto, A., Fahmi, K., & Sulaiman, A. (2023). Linking of transformational leadership, learning culture, organizational structure and school innovation capacity: CB SEM AMOS analysis. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), 1-8. <https://doi.org/10.4444/jisma.v2i3.306>
- Rasekh, N. & Mozafari, H. (2014). Prediction of the innovative organizational climate based on organizational support and justice of the Sports and Youth general administration in Mashhad City. *Journal of Human Resource Management in Sport*. 1(2), 125-135. (In Persian).
- Rezaian, A. (2008). *Fundamentals of Organization and Management*. Tehran: SAMT. (In Persian).
- Robbins, Stephen P. (1999). *Organization theory: Structure, design and applications*. (A. Parsayan and S. M. A'arabi, Translators). Tehran: Iran cultural studies. (In Persian).
- Robbins, S. P. (2000). *Organization theory: structure, design and applications*. (Mehdi Alvani and hassan danaee Fard, Translators). Tehran: Saffar. (In Persian).
- Robbins, S. P. (2006). *Essentials of organizational behavior*. (Farzad Omidvaran, Translator). Tehran: Mehraban Book. (In Persian).
- Siegel, S. M., & Kaemmer, W. F. (1978). Measuring the perceived support for innovation in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 63(5), 553-562. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.63.5.553>
- Tamizi, Z. (2011). *Investigating the organizational structure of Iranian university libraries based on the Stephen Robbins model*. MA. Thesis, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan. (In Persian).

- Turi, J. A., & Sorooshian, S. (2019). The impact of organisational structure on organisational learning. *Middle East Journal of Management*, 6(2), 204-232. <https://dx.doi.org/10.1504/MEJM.2019.097817>
- Waruwu, H., Asbari, M., Purwanto, A., Nugroho, Y. A., Fikri, M. A. A., Fauji, A. & Dewi, W. R. (2020). The role of transformational leadership, organizational learning and structure on innovation capacity: Evidence from Indonesia private schools. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 378-397.
- Yang, Y., Secchi, D., & Homberg, F. (2022). Organizational structure and organizational learning: The moderating role of organizational defensive routines. *Journal of General Management*, 47(4), 259-270. <https://doi.org/10.1177/03063070211038922>
- Zhang, X., Chu, Z., Ren, L., & Xing, J. (2023). Open innovation and sustainable competitive advantage: The role of organizational learning. *Technological Forecasting and Social Change*, 186, 122114. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.122114>.

