

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه اصفهان

دانشکده آموزش های مجازی

گروه علوم کتابداری و اطلاع رسانی

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته‌ی کتابداری و اطلاع رسانی

مقایسه دیدگاه مدیران و کارکنان کتابخانه های دانشگاهی شهر اصفهان در مورد

میزان پذیرش مولفه های مدیریت تغییر

استاد راهنما:

دکتر احمد شعبانی

استاد مشاور:

دکتر سید علی سیادت

پژوهشگر:

محمد یزدانی فر

آبان ماه ۱۳۹۰

کلیه حقوق مادی مترتب بر نتایج مطالعات، ابتکارات
و نوآوری های ناشی از تحقیق موضوع این پایان نامه
متعلق به دانشگاه اصفهان است.



دانشگاه اصفهان

دانشکده آموزش های مجازی

گروه علوم کتابداری و اطلاع رسانی

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته علوم کتابداری و اطلاع رسانی

آقای محمد یزدانی فر تحت عنوان

مقایسه دیدگاه مدیران و کارکنان کتابخانه های دانشگاهی شهر اصفهان در مورد میزان پذیرش

مولفه های مدیریت تغییر

در تاریخ ۹۰/۸/۲۵ توسط هیأت داوران زیر بررسی و با درجه عالی به تصویب رسید.

- | | | |
|---|---------------------|---------------------------------------|
| 
با مرتبه علمی دانشیار | دکتر احمد شعبانی | ۱. استاد / استادان راهنمای پایان نامه |
| 
با مرتبه علمی دانشیار | دکتر علی سیادت | ۲. استاد / استادان مشاور پایان نامه |
| 
با مرتبه علمی استادیار | دکتر عاصقه عاصمی | ۳. استاد / استادان داور داخل گروه |
| 
با مرتبه علمی دانشیار | دکتر حسن اشرفی ریزی | ۴. استاد / استادان داور خارج از گروه |
| 
امضاء مدیر گروه | | |

سپاسگزاری

سپاس خدایی را سزا است که آدمیان را حکمت آموخت، کالبد آفرید و جان در این کالبد دمید و اوست که توانای مطلق است. به حکم این فرموده که "من لم یسکر المخلوق لم یسکر الخالق" بر خود واجب می دانم از زحمات بی ثباته استاد محترم راهنا، جناب آقای دکتر احمد شعبانی که برای من پیش از استاد راهنا بودند و از استاد محترم مشاور، جناب آقای دکتر سید علی سیادت که پیج تلاشی را در راه انجام این تحقیق از محقق دریغ نکردند، قدر دانی به عمل آورم. همچنین بر خود لازم می دانم از سرکار خانم دکتر عاصفه عاصمی و کلیه اساتید فریخته گروه کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاه اصفهان و نیز رئیس محترم جناب آقای دکتر علی صنایعی و همکاران گرامی دانشکده آموزش های الکترونیکی که بی شک پژوهشگر بدون حمایت های ایشان از نتیجه کار بی نصیب می ماند، تشکر و قدرانی نمایم.

”زمان، بگذار قطره اش را بچکاند. قطره ای که بر بام جان شکل گرفته می چکد. بگذار زمان که بر بام

ذهنم شکل می گیرد قطره اش را بچکاند.”

ویرجینیا ولف - موج ها

ترجمه مهدی غبرایی، ص ۲۵۰

تقدیم به

پدر و مادر مهربانم!

که همواره نور عشق و محبت این عزیزان بر دلم تابیده است،

و همسرم،

یکانه همراه زندگانی ام.

چکیده

هدف از این پژوهش مقایسه دیدگاه مدیران و کارکنان کتابخانه های دانشگاهی شهر اصفهان در مورد میزان پذیرش مولفه های مدیریت تغییر بوده است. پژوهش حاضر به مقایسه نگرش مدیران و کارکنان کتابخانه های دانشگاهی دولتی شهر اصفهان که شامل دانشگاه اصفهان، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و دانشگاه صنعتی اصفهان است، بر مبنای مدل مدیریت تغییر آدکار مبادرت کرد. این مدل دارای پنج مرحله آگاهی، تمایل، دانش، توانمندی و مقاوم سازی است. روش پژوهش حاضر توصیفی - پیمایشی بود. جامعه پژوهش کلیه کتابداران کتابخانه های مرکزی و دانشکده ای شاغل در دانشگاه های بزرگ دولتی شهر اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۸۹-۱۳۹۰ بوده که بالغ بر ۱۸۱ نفر بوده اند. به منظور تعیین حجم نمونه از فرمول نمونه گیری کوکران بهره جویی شد و تعداد ۱۲۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم استفاده شد. همچنین ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه محقق ساخته می باشد که مشتمل بر ۳۸ سوال و ۹ سوال جمعیت شناختی است. به منظور روایی پرسشنامه از روایی صوری و محتوایی استفاده شده است. جهت بررسی پایایی، پرسشنامه در یک نمونه ۳۰ نفری اجرا شد و پس از تعیین انحراف معیار جامعه، پایایی آن به روش آلفای کرونباخ ۰/۹ محاسبه گردید. تعداد پاسخنامه های دریافتی ۱۱۰ پاسخنامه (۸۵/۱۳ درصد) بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی (نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و از آمار استنباطی (نظیر آزمون های t ، t^2 هتلینگ، و تحلیل واریانس یک راهه و آزمون تعقیبی آزمون تعقیبی شفه) استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که از نظر کلیه کارکنان کتابخانه های دانشگاهی شهر اصفهان سطح پذیرش مولفه های تغییر سازمانی پائین تر از حد متوسط می باشد ولی نتایج آزمون t مستقل نشان داد که بین میانگین نمرات کتابداران و مدیران کتابخانه های دانشگاهی شهر اصفهان در خصوص سطح پذیرش مولفه های تغییر سازمانی تفاوت وجود دارد زیرا Sig مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۰/۰۵ کوچکتر می باشد. به عبارت دیگر مدیران با میانگین ۳/۳۲، سطح پذیرش مولفه های تغییر سازمانی را بیشتر از کتابداران با میانگین ۲/۶۴ می دانند. لذا نتیجه گیری می شود که رعایت مسایل نیروی انسانی در طرح ها و برنامه های تغییر در دانشگاه های مورد پژوهش ضروری است.

کلیدواژه ها: اصفهان (شهر)، کتابخانه های دانشگاهی، مدل آدکار، مدیریت تغییر، مولفه های تغییر.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول: کلیات تحقیق

۱	مقدمه
۲	۱-۱- شرح و بیان مسأله پژوهش
۵	۲-۱- اهداف تحقیق
۵	۳-۱- اهمیت و ارزش تحقیق
۶	۴-۱- کاربرد نتایج تحقیق
۷	۵-۱- فرضیه های تحقیق
۸	۶-۱- تعریف مفهومی و عملیاتی اجزاء مسئله
۸	۱-۶-۱- تعاریف مفهومی
۹	۲-۶-۱- تعاریف عملیاتی
۱۰	۷-۱- خلاصه فصل

فصل دوم: ادبیات تحقیق

۱۱	مقدمه
۱۲	۱-۲- تعریف تغییر و مدیریت تغییر
۱۴	۲-۲- انواع تغییرات
۱۶	۱-۲-۲- انواع سازمان ها در مواجهه با تغییر
۱۶	۲-۲-۲- انواع استراتژی
۱۷	۳-۲- نیروی ایجاد کننده تغییر
۱۸	۴-۲- مدیریت تغییر
۱۸	۴-۲-۱- تاریخچه مدیریت تغییر
۱۹	۲-۴-۲- اجزاء مدیریت تغییر
۲۰	۵-۲- مدل های تغییر سازمانی
۲۱	۱-۵-۲- سیر تطور مدل های تغییر
۲۳	۱-۵-۲-۱- بسیج تغییر برنامه ریزی شده: یک رهیافت پنج مرحله ای
۲۴	۲-۵-۱-۱- الگوی تغییر نظام مند

۲۵ مدل فرایند تغییر ۳-۱-۵-۲
۲۷ الگوهای معطوف به عوامل تغییر ۴-۱-۵-۲
۳۰ مدل آدکار ۲-۵-۲
۳۴ ابعاد تغییر سازمانی ۶-۲
۳۵ مدیریت ۱-۶-۲
۳۵ فرهنگ سازمانی ۲-۶-۲
۳۶ فناوری ۳-۶-۲
۳۷ منابع انسانی ۴-۶-۲
۳۷ نقش مدل‌های ذهنی ۱-۴-۶-۲
۳۸ نقش گروه‌های درگیر تغییر ۲-۴-۶-۲
۳۸ اجرای تغییر ۷-۲
۳۹ پیاده کردن تغییر ۱-۷-۲
۴۱ مقاومت در برابر تغییر ۲-۷-۲
۴۵ شکست تغییر ۳-۷-۲
۴۵ فشار روانی در سازمان ۱-۳-۷-۲
۴۷ تعارض سازمانی ۲-۳-۷-۲
۴۷ پذیرش تغییر ۴-۷-۲
۴۹ پذیرش تغییرات و آمادگی ذهنی برای تحول ۵-۷-۲
۵۰ مدیریت تغییر در آموزش عالی ۸-۲
۵۰ مدیریت تغییر در کتابخانه‌ها ۹-۲
۵۵ اعمال تغییر در کتابخانه ۱-۹-۲
۵۵ کتابداران و واکنش به تغییر ۲-۹-۲
۵۶ تغییر در کتابخانه ۳-۹-۲
۵۶ تغییر در کتابخانه‌های دانشگاهی ۴-۹-۲
۵۷ موانع تغییر در کتابخانه‌های دانشگاهی ۵-۹-۲
۵۸ پیشینه پژوهشی تحقیق ۱۰-۲
۵۸ تحقیقات داخلی ۱-۱۰-۲

۶۰ ۲-۱۰-۲- تحقیقات خارجی
۶۲ ۲-۱۱- جمع‌بندی تحقیقات داخلی و خارجی
۶۴ ۲-۱۲- خلاصه فصل

فصل سوم: روش‌شناسی تحقیق

۶۵ مقدمه
۶۵ ۳-۱- روش پژوهش
۶۶ ۳-۲- جامعه آماری
۶۷ ۳-۳- برآورد حجم نمونه
۶۷ ۳-۴- روش و طرح نمونه‌گیری
۶۸ ۳-۵- ابزار گردآوری داده‌ها
۶۹ ۳-۵-۱- روایی پرسشنامه
۷۰ ۳-۵-۲- پایایی پرسشنامه
۷۱ ۳-۶- شیوه و جمع‌آوری اطلاعات
۷۱ ۳-۷- روش‌های تجزیه و تحلیل
۷۲ ۳-۸- خلاصه فصل

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافته‌ها

۷۳ مقدمه
۷۳ ۴-۱- بررسی وضعیت جمعیت شناختی
۷۳ ۴-۱-۱- توزیع فراوانی و درصد آزمودنی‌ها برحسب پست سازمانی
۷۴ ۴-۱-۲- توزیع فراوانی و درصد آزمودنی‌ها برحسب جنسیت
۷۵ ۴-۱-۳- توزیع فراوانی کارکنان برحسب رشته تحصیلی
۷۶ ۴-۱-۴- توزیع فراوانی کارکنان برحسب نوع کتابخانه
۷۷ ۴-۱-۵- توزیع فراوانی کارکنان برحسب نوع استخدام
۷۸ ۴-۱-۶- توزیع فراوانی کارکنان برحسب سابقه خدمت
۷۹ ۴-۱-۷- توزیع فراوانی کارکنان برحسب سطح تحصیلات
۸۰ ۴-۱-۸- توزیع فراوانی کارکنان برحسب دانشگاه محل خدمت
۸۱ ۴-۲- بررسی فرضیه‌های پژوهش

۱۰۲ فصل ۳-۴- خلاصه فصل
	فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری
۱۰۳ مقدمه
۱۰۳ ۱-۵- خلاصه موضوع و روش ها
۱۰۵ ۲-۵- بحث و نتیجه گیری
۱۰۹ ۳-۵- محدودیت های پژوهش
۱۰۹ ۴-۵- پیشنهادهای کاربردی
۱۱۰ ۵-۵- پیشنهادهایی جهت پژوهش های آتی
۱۱۱ پیوست
۱۱۴ منابع و مآخذ

فهرست جدول‌ها

صفحه

عنوان

- جدول ۱-۲. محتوای تغییرات سازمان یافته از نظر مینتزرگ و وستلی..... ۱۵
- جدول ۲-۲. مبانی فکری نویسندگان مختلف در مورد تغییر سازمانی..... ۲۰
- جدول ۳-۲. مراحل فرایند تغییر از نظر نویسندگان و پژوهشگران مدیریت..... ۲۱
- جدول ۴-۲. مدل فرایند تغییر..... ۲۶
- جدول ۵-۲. عوامل تغییر سازمانی و رویکردهای پژوهشگران با تاکید بر عوامل تغییر..... ۲۷
- جدول ۶-۲. اجزای مدل آدکار..... ۳۴
- جدول ۱-۳. جامعه آماری کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان..... ۶۶
- جدول ۲-۳. تعداد جامعه، حجم نمونه و بازگشت پاسخنامه..... ۶۸
- جدول ۳-۳. تناظر سوال‌های پرسشنامه براساس متغیرهای پژوهش..... ۶۹
- جدول ۴-۳. آزمون کمو وبارتلت..... ۷۰
- جدول ۵-۳. ضریب پایایی متغیرها..... ۷۰
- جدول ۶-۳. نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنف..... ۷۱
- جدول ۱-۴. فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب پست سازمانی..... ۷۳
- جدول ۲-۴. فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب جنسیت..... ۷۴
- جدول ۳-۴. توزیع و درصد فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب رشته تحصیلی..... ۷۵
- جدول ۴-۴. توزیع و درصد فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب نوع کتابخانه..... ۷۶
- جدول ۵-۴. توزیع و درصد فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب نوع استخدام..... ۷۷
- جدول ۶-۴. توزیع و درصد فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب سابقه خدمت..... ۷۸
- جدول ۷-۴. توزیع و درصد فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب سطح تحصیلات..... ۷۹
- جدول ۸-۴. توزیع و درصد فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب دانشگاه محل خدمت..... ۸۰
- جدول ۹-۴. فراوانی و درصد پاسخگویان نسبت به گویه‌های سوال اول..... ۸۲
- جدول ۱۰-۴. نتایج آزمون t تک متغیره (مقایسه میانگین با میانگین فرضی $(X=3)$) و t مستقل..... ۸۳
- جدول ۱۱-۴. فراوانی و درصد پاسخگویان نسبت به گویه‌های سوال دوم..... ۸۴
- جدول ۱۲-۴. نتایج آزمون t تک متغیره (مقایسه میانگین با میانگین فرضی $(X=3)$) و t مستقل..... ۸۵
- جدول ۱۳-۴. فراوانی و درصد پاسخگویان نسبت به گویه‌های سوال سوم..... ۸۶

- جدول ۴-۱۴. نتایج آزمون t تک متغیره (مقایسه میانگین با میانگین فرضی $(X=3)$) و t مستقل ۸۷
- جدول ۴-۱۵. فراوانی و درصد پاسخگویان نسبت به گویه‌های سوال چهارم ۸۸
- جدول ۴-۱۶. نتایج آزمون t تک متغیره (مقایسه میانگین با میانگین فرضی $(X=3)$) و t مستقل ۸۹
- جدول ۴-۱۷. فراوانی و درصد پاسخگویان نسبت به گویه‌های سوال پنجم ۹۰
- جدول ۴-۱۸. نتایج آزمون t تک متغیره مقایسه میانگین با میانگین فرضی $(X=3)$ و t مستقل ۹۱
- جدول ۴-۱۹. مقایسه میانگین نمره مولفه‌های تغییر مدل آدرکار کتابداران ومدیران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان ۹۲
- جدول ۴-۲۰. آماره آزمودنی‌ها بر حسب جنسیت با توجه به مولفه‌های پژوهش ۹۳
- جدول ۴-۲۱. آماره آزمودنی‌ها بر حسب رشته تحصیلی با توجه به مولفه‌های پژوهش ۹۴
- جدول ۴-۲۲. آماره آزمودنی‌ها بر حسب نوع کتابخانه با توجه به مولفه‌های پژوهش ۹۵
- جدول ۴-۲۳. آماره آزمودنی‌ها بر حسب نوع استخدام با توجه به مولفه‌های پژوهش ۹۶
- جدول ۴-۲۴. آماره آزمودنی‌ها بر حسب سابقه خدمت با توجه به مولفه‌های پژوهش ۹۷
- جدول ۴-۲۵. آماره آزمودنی‌ها بر حسب سطح تحصیلات با توجه به مولفه‌های پژوهش ۹۸
- جدول ۴-۲۶. مقایسه زوجی اختلاف میانگین نمره توانمندسازی و مقاوم سازی با توجه به سطح تحصیلات ۹۹
- جدول ۴-۲۷. آماره آزمودنی‌ها بر حسب دانشگاه با توجه به مولفه‌های پژوهش ۱۰۰
- جدول ۴-۲۸. مقایسه زوجی اختلاف میانگین نمره آگاهی با توجه به دانشگاه محل خدمت ۱۰۱
- جدول ۴-۲۹. نتایج آزمون t تک متغیره (مقایسه میانگین با میانگین فرضی $(X=3)$) و t مستقل ۱۰۱

فهرست شکل‌ها

صفحه

عنوان

- شکل ۱-۲. الگوی پوگ از عوامل موثر بر تغییر ناشی از فناوری..... ۲۸
- شکل ۲-۲. الگوی انسان سازمانی پرورش یافته..... ۴۹
- شکل ۳-۲. ماهیت تغییر در خدمات اطلاع رسانی..... ۵۳
- شکل ۴-۲. نمودار اعمال تغییر در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع رسانی..... ۵۴
- شکل ۱-۴. فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب پست سازمانی..... ۷۴
- شکل ۲-۴. فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب جنسیت..... ۷۵
- شکل ۳-۴. فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی‌ها حسب رشته تحصیلی..... ۷۶
- شکل ۴-۴. فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب نوع کتابخانه..... ۷۷
- شکل ۵-۴. فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب نوع استخدام..... ۷۸
- شکل ۶-۴. فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب سابقه‌ی خدمت..... ۷۹
- شکل ۷-۴. فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب سطح تحصیلات..... ۸۰
- شکل ۸-۴. فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب دانشگاه محل خدمت..... ۸۱

فصل اول

کلیات تحقیق

مقدمه

در عصر حاضر، تمامی سیستم‌ها از جمله سازمان‌ها در کلیه امور خود با تغییر مواجه اند. تغییر سازمانی، گذار از حالت فعلی به شرایط مطلوب در آینده، با استفاده از یک طرح مدون می‌باشد. فرآیند تغییر، اشاره به یک دگرگونی سیستماتیک دارد که با پیاده سازی استراتژی‌های تغییر در فرهنگ، فرآیندها، و تکنولوژی میسر می‌شود. محیط کنونی، سازمان‌ها را مجبور می‌کند تا فرآیندها و چگونگی انجام آنها را بهینه سازی کرده و به اقتضای شرایط محیطی عمل کنند. در این راستا هر سازمانی باید خود را با محیط سازگار نماید. چرخه دگرگونی شتابان امروز با ابداع واژه‌هایی همچون تغییر الگو، تغییر شکل و تحول، اختراع مجدد، مهندسی دوباره، و تجدید حیات، که توسط صاحبان علوم مدیریت مطرح گردیده است، با سه محرک عمده، «فناوری»، «تغییر نقش دولت در اقتصاد»، و «جهانی شدن» سرعت بیشتری گرفته است. با این اوصاف مدیریت تغییر، یک مهارت الزامی و کلیدی است.

از طرفی تغییر و تحول در حیطه کتابداری و اطلاع رسانی یک امر عادی تلقی می شود (گیسک^۱ و مک نیل^۲، ۱۳۸۸) که علیرغم ثابت بودن امور اساسی همچون تدارک مجموعه سازمان یافته از مواد و یاری رسانی در استفاده از آن، چگونگی انجام این کارها به کمک گسترش فناوریهای جدید در دو دهه اخیر با تحولات و تغییرات بسیار زیادی مواجه شده و روز به روز صورت دیگری می پذیرد. به طور کلی علوم کتابداری و اطلاع رسانی تحت تاثیر این تحولات قرار داشته و شاهد تغییرات زیادی در فرایندها و روشهای کاری خود بوده است. کتابداران و اطلاع رسانیان همواره تلاش داشته اند تا خود را با توجه به تحولات و تغییرات پیوسته ای که در جامعه رخ می دهد با شرایط جدید تطبیق دهند. به بیان دیگر، کتابداری و اطلاع رسانی همواره به لحاظ نظری و کاربردی در حال تغییر و تحول پیوسته بوده و خواهد بود و این تحول را شرط ماندگاری خود و نیز ضرورتی برای تأثیر در فرایند توسعه جامعه بشری می داند.

در ادبیات مدیریت "تغییر" بر دو گونه است: تغییر برنامه ریزی نشده و تغییر برنامه ریزی شده؛ و آنچه مدیریت تغییر نامیده می شود تلاش در جهت انجام تغییر برنامه ریزی شده باشد. به تعبیر دیگر دسته ای از تغییرات بدون آنکه مورد انتظار باشند و به یکباره در فرآیند کاری سازمانها اختلال ایجاد کرده و انطباق با آنها در چارچوب مدیریت بحران امکان پذیر است. در مقابل در برخی سازمانها گرایش به اجرای سیاستهای تغییر استراتژیک است که به تغییرات پیش کنشی توجه دارد. در این پژوهش چنین شیوه ای مد نظر پژوهشگر است که به طور خاص کتابخانه های دانشگاهی را که گاهی در تغییر از سازمان متبوع خود پیشی جسته، مورد تاکید قرار می دهد. بر این مبنا در این فصل به شرح و بیان مساله، اهداف تحقیق، اهمیت و ارزش تحقیق، سوال های تحقیق، و تعاریف مفهومی پرداخته می شود.

۱-۱- شرح و بیان مسئله

تغییر پاسخی به یک وضعیت جدید و تحمیل شده از سوی محیط است که در سیستم های مختلف دیده می شود و فلسفه آن حفظ بقاء سیستم است. در خصوص تغییر سازمان، وجود عوامل سازمانی، تاثیر گذاری و تاثیر پذیری آنها اهمیت مسأله دو چندان می نماید. مینتزبرگ^۱ و وستلی^۲ (۱۹۹۲) تاثیر تغییرات سازمانی را در دو سطح کلی می دانند که یکی در سطح وسیع و بیشتر نظری است، و دیگری در سطح محدود و بیشتر عملی در نظر گرفته می شود. رویکرد این محققان به تعامل میان سطوح متأثر از تغییر چه در بعد سازمان و چه در بعد استراتژی

1. Mintzberg
2. Westly

بوده و فقدان تعامل را تغییر تفکر بدون تغییر در عمل تعبیر می نمایند. بر مبنای نظریه مینتربرگ و وستلی، در بخش وسیع و بیشتر نظری، فرهنگ و ساختار در بعد تغییر سازمان و رسالت و موقعیت در بازار در بعد تغییر استراتژیک جای گرفته و از سوی دیگر، در بخش محدود و بیشتر عملی، سیستم‌ها و افراد سازمان و برنامه‌ها و تسهیلات را در بُعد تغییر در استراتژی تعیین می کنند. اعرابی (۱۳۸۵) اذعان داشته که فرایند تغییر با آگاهی از نیاز و ضرورت تغییر آغاز می شود. تجزیه و تحلیل موقعیت و عوامل ایجاد کننده آن، مشخصات بارز آنها را آشکار ساخته و جهتی را که اقدامات باید در راستای آن انجام بشوند، نشان می دهد و به عبارت بهتر استراتژی های تغییر را مشخص می سازد. می توان مجموعه اقدامات ممکن را شناسایی و ارزیابی کرد و اقدامات مرجح را انتخاب کرد. مدیریت تغییر در خلال مرحله انتقال، مرحله ای اساسی در فرایند تغییر به شمار می رود. اجرای تغییر فرایندی تراکمی، تکراری و نیازمند طراحی مجدد ضمن استفاده است. به طور کلی مدیریت تغییر عبارت است از مجموعه عملیاتی که با هدف برنامه ریزی، اعمال و سازماندهی تغییرات ناشی از محیط داخلی و خارجی سازمان صورت می گیرد و ارزیابی تغییرات به منظور حفظ دستاوردهای آن.

هرش^۱ (۲۰۰۳) معتقد است که واقعیت تغییر، کتابداران را به ناچار ملزم به تغییر می کند. «درک تغییر» به تدریج به آمادگی ذهنی برای انجام تغییر در راستای هدف‌های مورد نظر منتهی می شود. به بیان دیگر، انجام تغییر بدون آمادگی ذهنی پیرامون آن یا ممکن نیست و یا راه به جایی نمی برد. با این تفاسیر و چارچوب نظری اینک مسئله پژوهش گویا و قابل بیان می باشد. تغییر در کتابخانه های دانشگاهی اجتناب ناپذیر است، خواه این تغییرات پیش کنشی باشد و یا اینکه واکنشی، یکی از مهمترین ابعاد تغییر نیروی انسانی سازمان هستند که در اینجا مدیران و کتابداران مد نظر هستند. مبنای یک پروژه تغییر موفق بر پذیرش تغییر از سوی این افراد است. مدیریت کتابخانه دانشگاهی با بهره گیری از یک مدل تغییر باید فرآیندی را آغاز کند که برای حیات و تعالی سازمان اهمیت بسیاری دارد. این مسئله به ذهن متبادر می شود که چگونه فرایند تغییر همراه با پذیرش آن از سوی کارکنان اجرا خواهد شد؟ برای این منظور لازم است ابتدا نگرش مدیران و نیروی انسانی در خصوص پذیرش مولفه های تغییر مشخص شود تا بر اساس آن بتوان به این مسئله پاسخ ارائه شود.

برای اجرای تغییر در سازمان نیاز به الگو و مدلی است که بتوان تمام امور و فعالیت ها را نظام مند کرد. تا کنون پژوهشگران زیادی مدل‌هایی در زمینه مدیریت تغییر ارائه داده اند که برخی از آنها از نظر محتوایی تقریباً مشابه اند ولی به طور کلی تفاوت‌هایی در هر مدل وجود دارد. نکته حائز اهمیت در مدل های تغییر آماده سازی

سازمان است که پس از آن به نحوی اثر بخش تغییر ایجاد و نهادینه گردد. بر این قرار مدل های مختلف برای اجرای تغییر مطرح شده اند که می توان به مواردی از آنها اشاره کرد: مدل های لوین^۱، بکهارد^۲، نادلر^۳، می یر^۴، نی بث^۵، ثرلی^۶، بیر و همکاران^۷، پنفلد^۸، کرزن^۹، کاتر^{۱۰}، پروسی^{۱۱} و غیره. در این تحقیق به منظور مقایسه دیدگاه مدیران و کتابداران از مدل پروسی موسوم به مدل آدکار استفاده شده است. که به اختصار توضیح داده خواهد شد. مدل آدکار به جهت توجه خاص به منابع انسانی سازمان و افزایش کارآمدی آن از یک سو و مناسب تر بودن آن برای محیط های غیر انتفاعی مانند کتابخانه های دانشگاهی از سوی دیگر، انتخاب شد. مدل آدکار شامل پنج مرحله: آگاهی، تمایل، دانش، توانمندی، مقاوم سازی است. توصیف این مراحل عبارتند از:

۱. آگاهی^{۱۲}: دلایل نیاز به تغییر و آگاهی شخص از دلایل نیاز قابل تعیین هستند؛
 ۲. تمایل^{۱۳}: عوامل یا پیامدهای خوب و بد را که در فرد تمایل به تغییر ایجاد می کند، می توانند در یک پیوستار صفر تا صد در صد درجه بندی شوند؛
 ۳. دانش^{۱۴}: منظور از دانش، مهارت های مورد نیاز برای حمایت از تغییر است؛
 ۴. توانایی^{۱۵}: با توجه به مهارت ها و دانش شناسایی شده در مراحل قبلی، توانایی فرد برای انجام این مهارت ها و عمل به دانش او قابل ارزیابی است؛
 ۵. تقویت^{۱۶}: عوامل تقویت کننده ای که به دوام تغییر کمک می کنند (هایات، ۱۳۸۸، ص ۳۰).
- از آنجا که دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی و کتابخانه های موسسات مزبور در میان مجموعه ای از عوامل و فشار های درونی و بیرونی تغییر قرار دارند، بیش از هر سازمان دیگری نیازمند برنامه ریزی برای تغییر و اتخاذ الگوی تغییر سازمانی هستند. این عمل دانشگاه ها را در محیط رقابتی امروز سازمان ها حفظ کرده، و جایگاه علمی

-
1. Lewin
 2. Beckhard
 3. Nadler
 4. Mayer
 5. Nebeth
 6. Thurley
 7. Bear & et al.
 8. Penfold
 9. Curzon
 10. Kotter
 11. Prosci
 12. Awareness
 13. Desire
 14. Knowledge
 15. Ability
 16. Reinforcement

آن را ارتقاء می دهد. لذا پژوهش حاضر سعی دارد تا با مقایسه دیدگاه مدیران و کتابداران کتابخانه های دانشگاه های دولتی شهر اصفهان که شامل دانشگاه اصفهان، دانشگاه صنعتی اصفهان، و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان می باشد، در بهره گیری از مدل آدکار شرایط تغییر را از هر نظر بررسی نماید.

۱-۲- اهداف تحقیق

پژوهش حاضر دارای اهدافی به شرح زیر می باشد:

هدف کلی این پژوهش مقایسه دیدگاه مدیران و کارکنان کتابخانه های دانشگاهی شهر اصفهان در مورد پذیرش مولفه های تغییر می باشد.

اهداف جزئی :

۱. مقایسه میزان پذیرش مولفه آگاهی در تغییر سازمانی توسط مدیران و کارکنان؛
۲. مقایسه میزان پذیرش مولفه تمایل به تغییر سازمانی توسط مدیران و کارکنان؛
۳. مقایسه میزان پذیرش مولفه دانش درباره چگونگی تغییر سازمانی توسط مدیران و کارکنان؛
۴. مقایسه میزان پذیرش مولفه توانایی تغییر سازمانی توسط مدیران و کارکنان؛
۵. مقایسه میزان پذیرش مولفه تقویت تغییر سازمانی توسط مدیران و کارکنان؛
۶. مقایسه تفاوت بین پذیرش مولفه های تغییر و ویژگی های جمعیت شناختی (جنسیت، سابقه کار، سطح تحصیلات، رشته تحصیلی، نوع کار، نوع کتابخانه، نوع استخدام).

۱-۳- اهمیت و ارزش تحقیق

در دنیای رقابتی و پر تغییر امروزی، ضرورت تغییرات سریع سازمانی یکی از شرایط اساسی موفقیت است. با این وجود سرعت این تغییرات، به دلیل مقاومت کارکنان سازمان ها در برابر تغییر کافی نیست و بسیاری از سازمان ها در چنین مواقعی دچار مشکلات بسیاری شده اند. از یک سو مدیریت صحیح در گرو هماهنگی منابع انسانی است و در عین حال اجرای تغییر اجتناب ناپذیر است. در این وضعیت در اختیار داشتن یک مدل مدیریت تغییر گزینه ای علمی محسوب می شود. از سوی دیگر لزوم توجه به جنبه های انسانی برنامه تغییر موجب شده تا تمرکز بر ابعاد تجاری تغییر، دامنه پروژه، و فرآیندهایی که نیاز به نیروی متخصص دارند، در اولویت اجرا باشد. به رغم این دیدگاه ترجیحی توجه به بعد انسانی تغییر بر نحوه واکنش کارکنان نسبت به پدیده تغییر دلالت

دارد. بنابراین به طور کلی مدل مدیریت تغییر جنبه اجتناب ناپذیر تغییر سازمان تلقی می شود و رکن اساسی آن توجه به نیروی انسانی است.

تغییرات و تحولات همه جانبه ای که در محیط اطلاعاتی، بویژه در دسترسی راه دور به اطلاعات و کاهش مراجعه حضوری کاربران به کتابخانه ها، به وقوع پیوسته است همه انواع کتابخانه ها و مراکز اطلاع رسانی را تحت تاثیر قرار داده است و کتابخانه های دانشگاهی از این قاعده مستثنی نیستند. تحولات گوناگونی که طی سالهای اخیر در نظامهای خرد و کلان جامعه رخ داده است موجب شده تا کتابخانه ها، از جمله کتابخانه های دانشگاهی در سیاستها، ساختارها، فرایندها و خدمات خود تحولاتی را بوجود آورند.

بروز تغییر یک واقعیت نوظهور است که کتابخانه ها باید با آن روبرو شوند. این بدان معنی است که به تدریج باید کتابداران را به سوی آمادگی ذهنی برای انجام تغییر در راستای هدفهای مورد نظر سوق داد. از سوی دیگر، انجام تغییر بدون پذیرش آن یا ممکن نیست و یا راه به جایی نمی برد. از این رو باید شرایط فکری لازم در مورد برنامه هایی که می توان و یا باید برای هماهنگ ساختن خدمات و فرایندهای کاری اجرا کرد، فراهم گردد. این امر مستلزم آن است که مدیران کتابخانه ها و کتابداران متخصص برنامه عملی برای سازگار کردن خدمات با تحولات جاری داشته باشند.

با توجه به مطالب یاد شده، اهمیت تغییرات متداول در کتابخانه های دانشگاهی و به ویژه در پذیرش تغییر و مدیریت آن آشکار می شود. برای این منظور، کتابداران کتابخانه های دانشگاهی باید همواره تغییر در حیطه خدمات و امور کتابخانه را در قالب آموزش دریافت کنند. در طی این فرآیند، متخصصان کتابداری تغییر را خواهند پذیرفت. عدم شناخت، ترس از دست دادن موقعیت شغلی، و به طور کلی عوامل ایجاد کننده مقاومت در برابر تغییر در چنین شرایطی قابل کنترل خواهد بود. به تعبیر دیگر، اعمال مدیریت بر تغییرات ساختاری، فناوری و مدیریتی، همراه با پذیرش مولفه های تغییر در ارتباط مستقیم هستند.

۱-۴- کاربرد نتایج تحقیق

کتابخانه های دانشگاهی با مسایل و فشارهایی از جانب محیط پیرامون خود روبرو هستند که برای حفظ موجودیت و بقاء، آنها را ناگزیر از پاسخگویی و به دنبال آن انجام تغییراتی می سازد. برای نمونه افزون بر افزایش هزینه ها و پیشرفت فناوری های اطلاعاتی، نمی توان افزایش تعداد محققان و دانشجویان را از نظر دور داشت. به طور کلی افزایش در هر شاخصی به مثابه عاملی است که می تواند تغییراتی از قبیل گسترش دامنه خدمات و فضاهای کتابخانه و تنوع بخشیدن به موضوعات و قالب های مواد کتابخانه ای را در پی داشته