

Evaluating the organizational learning process of university library librarians based on the Marquardt model

* **Mansour Torkiantabar:** Assistant professor, knowledge and Information Science, Islamic Azad University, Doroud, Iran. torkiantabar@yahoo.com.

Received:
2023/01/10
Revised:
2023/05/01
Accepted:
2023/06/07
Published:
2023/06/10

Abstract

Purpose: This study was conducted to evaluate the organizational learning process of university library librarians based on the Marquardt model.

Methodology: This research is applied in terms of purpose and descriptive-survey method. The statistical population includes 552 librarians at the libraries of the Islamic Azad University. The sample size was estimated to be 227 people using the Krejcie Morgan table. To collect the required data for the research, a researcher-made questionnaire was used to assess the five components of learning organization based on the Marquardt model (learning dynamics, organizational transformation, empowerment of individuals, knowledge management, and application of technology). The collected data were analyzed using SPSS26 statistical software and statistical formulas of Kolmogorov-Smirnov, Cronbach's alpha, and t-test.

Findings: The results showed that organizational learning in the libraries of Islamic Azad University has a favorable situation and this situation for all five components (learning dynamics, organizational change, empowerment, knowledge management, and technology application) was also approved.

Conclusion: Although the results of this study indicate the favorable situation of organizational learning in the libraries of Islamic Azad University, the continuation of this type of learning due to the many changes and developments that we see in the world today for all organizations, especially types Libraries are a basic necessity.

Keywords: Learning, Organizational Learning, University Libraries, Marquardt Model.

Conflicts of Interest: Not reported.

Funding: Did not have a financial sponsor.

How to cite this article

APA: Torkiantabar, Mansour (2023). Evaluating the organizational learning process of university library librarians based on the Marquardt model. *Human Information Interaction*, 10 (1);80-89 (Persian)

Vancouver: Torkiantabar, Mansour (2023). Evaluating the organizational learning process of university library librarians based on the Marquardt model. *Human Information Interaction*, 10 (1);80-89 (Persian)

ارزیابی فرایند یادگیری سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی بر اساس مدل مارکوارت

دریافت:

۱۴۰۱/۰۹/۲۰

بازنگری:

۱۴۰۲/۰۲/۱۱

پذیرش:

۱۴۰۲/۰۳/۱۱

انتشار:

۱۴۰۲/۰۳/۲۰

منصور ترکیان تبار: استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، درود، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: این پژوهش با هدف ارزیابی فرایند یادگیری سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی بر اساس مدل مارکوارت به انجام رسیده است. **روش پژوهش:** این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش، توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری شامل ۵۵۲ نفر از کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی است. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۲۲۷ نفر برآورد گردید. برای گردآوری داده‌های موردنیاز پژوهش از پرسش‌نامه محقق - ساخته برای سنجش پنج مؤلفه سازمان یادگیرنده بر اساس مدل مارکوارت (پویایی یادگیری، تحول سازمانی، توانمندسازی افراد، مدیریت دانش و به‌کارگیری فناوری) استفاده شد. برای تعیین توزیع نرمال داده‌ها از فرمول کلموگروف اسمیرنوف، برای محاسبه پایایی پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ و برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از آزمون t استفاده شد. داده‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS26 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. **یافته‌ها:** نتایج حاصل از پژوهش نشان داد یادگیری سازمانی در کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی از وضعیت مطلوبی برخوردار است و این وضعیت در مورد هر پنج مؤلفه مورد بررسی (پویایی یادگیری، تحول سازمانی، توانمندسازی افراد، مدیریت دانش و به‌کارگیری فناوری) نیز مورد تأیید قرار گرفت. **نتیجه‌گیری:** اگرچه نتیجه این پژوهش نشان از مطلوب بودن فرایند یادگیری سازمانی در کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی دارد با این حال استمرار این نوع یادگیری به جهت تغییر و تحولات فراوانی که در جهان امروز شاهد آن هستیم برای تمامی سازمان‌ها به‌ویژه انواع کتابخانه‌ها یک ضرورت اساسی است. **کلمات کلیدی:** یادگیری، یادگیری سازمانی، کتابخانه‌های دانشگاهی، مدل مارکوارت.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی نداشته است.

شیوه استناد به این مقاله

ای.پی.ای: ترکیان تبار، منصور. (۱۴۰۲). ارزیابی فرایند یادگیری سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی بر اساس مدل مارکوارت. *تعامل انسان و اطلاعات*. ۱۰ (۱): ۸۰-۸۹.

ونکوور: ترکیان تبار، منصور. ارزیابی فرایند یادگیری سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی بر اساس مدل مارکوارت. *تعامل انسان و اطلاعات*. ۱۴۰۲؛ ۱۰ (۱): ۸۰-۸۹.

انتشار مجله تعامل انسان و اطلاعات با حمایت مالی دانشگاه خوارزمی انجام می‌شود.

انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 3.0 صورت گرفته است.



مقاله اصیل پژوهشی

مقدمه

سازمانی و کارایی کوتاهمدت سازمانی کمک می‌کند (سو، ۲۰۰۶). صاحب‌نظران برای سازمان یادگیرنده تعاریف متعددی ارائه کرده‌اند. به نظر «داجسون» سازمان یادگیرنده سازمانی است که با ایجاد ساختارها و راهبردها به ارتقای یادگیری سازمانی کمک می‌کند و دارای توانایی ایجاد، کسب و انتقال دانش است و رفتار خودش را طوری تعدیل می‌کند که منعکس‌کننده دانش و دیدگاه‌های جدید باشد. مایکل جیم ارکوارت در کتاب ارزنده خود، «ساختن سازمان یادگیرنده»^۷ تعریف نسبتاً جامعی ارائه کرده است: «در تعریف سامانمند، یک سازمان یادگیرنده سازمانی است که با قدرت و به‌صورت جمعی یاد می‌گیرد و دائماً خودش را به نحوی تغییر می‌دهد که بتواند با هدف موفقیت مجموعه سازمانی به نحو بهتری اطلاعات را جمع‌آوری، مدیریت و استفاده کند.» (آبنکار، ۱۳۸۶). مارکوارت می‌گوید در سازمان یادگیرنده تمرکز بر چپستی است و سامانه‌ها، اصول و ویژگی‌های سازمان‌هایی را که به‌عنوان یک هویت جمعی یاد می‌گیرند و اقدام به تولید می‌کنند، بررسی می‌گردد؛ اما در یادگیری سازمانی به چگونگی یادگیری مهارت‌ها و فرایندهای ساخت و بهره‌گیری از دانش اشاره دارد. در این مفهوم یادگیری سازمانی تنها یک بعد یا عنصر از سازمان یادگیرنده محسوب می‌شود (مارکوارت، ۲۰۰۲). مدل مارکوارت شامل پنج مؤلفه است که عبارت‌اند از:

پویایی یادگیری: به فرایند توسعه ظرفیت گروه مجهز برای خلق نتایج بهتر گفته می‌شود که با گفتمان شروع و با افزایش ظرفیت ایده‌پردازی گروهی ادامه می‌یابد و به تفکر گروهی منتج می‌گردد و در این حالت علاوه بر این که یادگیری سازمانی صورت می‌پذیرد و سازمان از آن منتفع می‌گردد، یادگیری در مرحله‌ای خواهد بود که به‌صورت فردی امکان‌پذیر نمی‌باشد (قدیریان، ۱۳۸۳).

توانمندسازی افراد: اعطای قدرت یا اختیار به کسی تا بتواند چیزی را انجام دهد و یا ایجاد این احساس در فرد تا او بتواند کارهای بیشتری را انجام دهد را توانمندسازی افراد می‌گویند. توانمندسازی افراد به معنی تشویق افراد برای مشارکت بیشتر در تصمیم‌گیری‌هایی است که بر فعالیت آنها مؤثر است؛ یعنی

در یک سازمان یادگیرنده، یادگیری و توسعه به عناصر جدایی‌ناپذیر فرهنگ و شیوه‌های سازمانی تبدیل می‌شوند که در فرهنگ و روال‌های کاری کارکنان گنجانده شده و ظرفیت افراد و گروه مجهزها را برای سازگاری و واکنش به محیط خارجی افزایش می‌دهد (لیم ویچتر و همکاران، ۲۰۱۸).^۱ قابلیت‌ها یادگیری سازمانی به‌عنوان ویژگی‌های سازمانی و مدیریتی عواملی تعریف می‌شود که فرایند یادگیری را تشویق می‌کند یا سازمان را قادر می‌سازد تا یاد بگیرد درحالی‌که عملکرد دانش را می‌توان به‌عنوان توانایی فرد، گروه و سازمان برای درک آنچه آموخته‌اند، توضیح داد (کسیم و مهد شوید، ۲۰۱۳).^۲ همان‌طور که آموزش عالی به‌طورکلی به سمت تصمیم‌گیری‌های مبتنی بر داده‌ها و نتایج تغییر می‌کند (تام، ۲۰۱۴)،^۳ یادگیری سازمانی می‌تواند اهرمی را در عملکرد مدیران، گسترش مهارت‌های آنها در مدیریت گروه مجهز و در نتیجه ترکیبی از تجربیات زندگی و کاری فراهم کند. به‌طور فزاینده‌ای استدلال می‌شود که می‌توان مهارت‌های مدیریت را آموخت. مدیریت نه ژنتیکی است و نه رمزگشایی شده است، مجموعه‌ای قابل‌مشاهده از استعدادها و قابلیت‌ها که می‌توان در جایی که هست از آنها استفاده کرد. هر استعدادی در صورت وجود انگیزه و تمایل همراه با تمرین بازخورد، الگوهای عمل و آموزش قابل تقویت، تغذیه و شکوفایی است (اسپچنر، ۲۰۱۹).^۴ آلن (۱۹۹۹) به بیانیه یادگیری اشاره می‌کند که مزایای یادگیری برای سازمان‌ها را این‌گونه بیان می‌کند: یادگیری ظرفیت همه را برای کمک به موفقیت سازمان افزایش می‌دهد، یادگیری سازمان را قادر می‌سازد تا در تحقق اهداف خود مؤثرتر باشد، یادگیری سازمان را از طریق شفاف‌سازی هدف، چشم‌انداز، ارزش‌ها و رفتار - اخلاق تمرکز بر یادگیری، برنامه‌ریزی شده یا برنامه‌ریزی نشده، رسمی یا غیررسمی، طیف وسیع‌تری از راه‌حل‌ها را برای مسائل سازمانی ایجاد می‌کند و اینکه یادگیری به دستیابی به تعادل بهتر بین اثربخشی بلندمدت

⁵ Su⁶ Dodgson⁷ Building The Learning Organisation⁸ Marquart¹ Limwhichtr& et al² Kassim&MohdShoid³ Tam⁴ Schechner

فضایی برای افراد فراهم شود تا بتوانند ایده های خوبی را بیافرینند و آنها را به عمل تبدیل کنند. توانمندسازی، عنصر حیاتی کسب و کار در دنیای نوین است. اهدافی مانند نزدیک تر شدن بیشتر به مشتری، بهبود خدمات پس از فروش، ارائه مداوم نوآوری، افزایش بهره وری و در دست گرفتن میدان رقابت برای سازمان هایی به دست خواهد آمد که راه های جدیدی برای توانمند ساختن افرادشان یافته اند (هادکینسون^۱، ۱۹۹۸).

به کارگیری فناوری: فناوری اطلاعات بسیار از علم رایانه وسیع تر (و پیچیده تر) است. این اصطلاح در دهه ۱۹۹۰ جایگزین اصطلاحات پردازش داده ها و سامانه های اطلاعات مدیریت شد که در دهه های ۱۹۷۰ و ۱۹۶۰ بسیار رایج بودند. به کارگیری فناوری اطلاعات معمولاً به استفاده از فناوری هایی در سازمان اشاره دارد که در پنج حوزه جمع آوری، ذخیره سازی، پردازش، انتقال و نمایش اطلاعات کاربرد دارند (سبحانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۵).

مدیریت دانش: مدیریت دانش، رسیدن به اهداف سازمانی از طریق ایجاد انگیزه در کارگران دانش و ایجاد تسهیلات برای آنها باتوجه به رهبر شرکت است تا توانایی آنها برای تفسیر داده ها و اطلاعات (با استفاده از نتایج موجود اطلاعات، تجربه، مهارت ها، فرهنگ، شخصیت، خصوصیات فردی، احساسات و غیره) از طریق معنابخشی به داده ها و اطلاعات افزوده شود (داونپورت و ویدن ولف^۲، ۲۰۰۷).

تحول سازمانی: تغییرات بالقوه ای که می تواند برای بهبود عملکرد سازمان ها و کیفیت زندگی کاری اعضای آنها صورت پذیرد. اکنون همراه با پویایی عمومی، بسیاری از سازمان های کاملاً پیشرو به دنبال تغییر توسعه و بهبود خود در مدیریت افراد و عملیات هستند که از آن جمله روندهای قابل مشاهده در محیط جدید است که عبارت اند از (احمدی قبانکندی و رجب بیگی، ۱۳۸۵)

محیط های دانشگاهی شاهد تغییر سریع در جهت گیری های فکری، تکنولوژیکی و اقتصادی خود هستند. در نتیجه، کتابخانه ها باید در جریان مسائل نوظهور و تقاضاهای در حال تحول باشند؛ با جوامع در حال تغییر خود درگیر شوند، در مواجهه با محدودیت های منابع، نوآوری کنند و اقدامات و مقاصد خود را به وضوح بیان کنند (لو، دوپویس^۳، ۲۰۱۵). ایجاد کتابخانه به عنوان یک سازمان یادگیرنده رضایت و رضایت فزاینده ای را برای همه ذی نفعان فراهم می کند و از اشتراک ارزش های مشترک حمایت

می کند (هالام و همکاران^۴، ۲۰۱۴). درحالی که یادگیری فردی بسیار مهم است و زیربنای توسعه حرفه کتابداری است، به نظر می رسد یادگیری تیمی پیش نیاز یادگیری سازمانی است؛ زیرا امکان به اشتراک گذاشتن و اصلاح یادگیری از افراد را فراهم می کند. مدیران کتابخانه ها باید به دنبال فرصت هایی برای کارکنان باشند که فراتر از حضور در رویدادها یا اجلاس های آموزشی رسمی سنتی است. یادگیری از طریق انجام آزمایش و بازی با ابزارها، ایده ها کارکنان را در یادگیری معنادار و متحول می کند (لالر^۵، ۲۰۱۶). مدیران کتابخانه های دانشگاهی نیز اهمیت استفاده از دانش موجود برای دستیابی به حداکثر عملکرد را برای مشتریان خود درک می کنند (کلودا و همکاران، ۲۰۱۴). امروزه کتابخانه ها و به خصوص کتابخانه های دانشگاهی به دلیل دارا بودن کارکردهای خاصی که در محیط های آموزشی و پژوهشی دارند به عنوان یک سازمان، تغییرات زیادی را از نظر اجتماعی، فرهنگی و عوامل اثرگذار محیطی در طی زمان، تجربه می کنند که از ویژگی های آن، افزایش کاربران و بالا طبع تنوع بالای نیازهای اطلاعاتی آنان است. از دیگر سو فناوری های نوین اطلاعاتی نظیر اینترنت، وب و پایگاه های اطلاعاتی به عنوان رقیبی برای سامانه های کتابخانه ای سنتی محسوب می شوند که مدیریت این سامانه ها را نیز با چالش هایی مواجه ساخته اند (صدیقه محمد اسماعیل: ۲۰۰۹).

توانمندسازی کتابداران باتوجه به تغییر و تحولات فراوانی که در سالیان اخیر به واسطه ظهور و استفاده گسترده از فناوری های اطلاعاتی و ارتباطی در فعالیتهای سازمانی؛ یک ضرورت است تا آنان بتوانند خود را با تغییر و تحولات ناشی سازمانی وفق دهند. یادگیری سازمانی به کتابداران کمک می کند تا سهم و نقش بیشتری در فعالیت ها و تصمیم گیری های سازمانی داشته باشد و از این طریق دانسته های خود را با دیگران به اشتراک بگذارد و از دانش دیگران استفاده مطلوب ببرند. ثمره و نتیجه پذیرش تحولات سازمانی در کتابخانه ها توسط کتابداران که بخش زیادی از آن حاصل یادگیری سازمانی است در نهایت منجر به تعالی و توسعه فعالیت ها کتابخانه ای و به تبع آن ارتقای جایگاه کتابخانه ها در مباحث مدیریتی گردید. یکی از مدل های مدیریتی در زمینه یادگیری سازمانی؛ مدل مارکوارت است که از پنج مؤلفه پویایی یادگیری، تحول سازمانی، توانمندسازی افراد، مدیریت دانش و به کارگیری فناوری تشکیل شده است. در این پژوهش این پنج مؤلفه در قالب فرضیه های ذیل در رابطه با وضعیت یادگیری

⁴ Hallam & et al

⁵ lawler

¹ Hodgkinson

² Davenport, & Widen-wulff

³ Loo, Dupuis

چن و لین^۱ (۲۰۱۰) در یک مطالعه کیفی فرایند یادگیری سازمانی را در ۲۴ کتابخانه مورد بررسی قرار دادند. نتایج این مطالعه نشان داد که یادگیری سازمانی در کتابخانه‌ها چندان مطلوب نیست و تعداد کمی از کتابخانه‌ها به یادگیری سازمانی توجه دارند. پراکاش^۲ (۲۰۱۰) با مطالعه رویکرد سیستمی مقابله با مقاومت در برابر تغییر در کارکنان کتابخانه‌های پژوهشی و دانشگاهی کشور هند به این نتیجه رسیدند که تقویت تفکر سیستمی یعنی تغییر نگرش و افزایش شایستگی کتابداران می‌تواند مقاومت در برابر تغییر را کاهش دهد. یادگیری و تمایل به ارائه خدمات ابعاد تغییر نگرش و شایستگی فردی و شایستگی حرفه‌ای دو بعد شایستگی را تشکیل می‌دهند. کسیم و مهد شوید^۳ (۲۰۱۳) در پژوهشی به بررسی قابلیت‌های یادگیری سازمانی و عملکرد دانش در کتابخانه (UITM) کشور مالزی پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد بین ابعاد یادگیری سازمانی با عملکرد دانش رابطه وجود دارد. ژو و همکاران^۴ (۲۰۲۲) با بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر نوآوری خدمات کتابخانه‌ای نشان دادند که یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر نوآوری خدمات کتابخانه‌های عمومی دارد. کسب دانش و کاربرد دانش در فرایند یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر نوآوری خدمات کتابخانه‌های عمومی دارد. باتوجه به ادبیات نظری پژوهش و نتایج مطالعات و پژوهش‌هایی که در خصوص اهمیت و جایگاه یادگیری سازمانی در توانمندسازی سازمانی کتابداران و همچنین بهبود عملکرد انواع کتابخانه‌ها به دلیل تبادل دانش و روزآمدسازی آن از طریق مدیریت دانش سازمانی وجود دارد، انجام پژوهش‌های علمی بیشتر پیرامون تأثیر یا رابطه یادگیری سازمانی بر فعالیت شغلی کتابداران بسیار حائز اهمیت است و نتایج چنین پژوهش‌هایی می‌تواند به بهبود فرایند یادگیری سازمانی در کتابخانه‌ها و تشویق و ترغیب کتابداران به روزآمدسازی دانش حرفه‌ای آنان کمک شایان توجه داشته باشد.

روش پژوهش

این پژوهش با هدف ارزیابی فرایند یادگیری سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی بر اساس مدل مارکوارت به روش پژوهش توصیفی - پیمایشی به انجام رسیده است. جامعه آماری شامل ۵۵۲ نفر از کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی است. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۲۲۷ نفر برآورد گردید. نمونه‌ها با استفاده روش نمونه‌گیری

سازمانی کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی مورد آزمون قرار می‌گیرند :

- ۱- از دیدگاه کتابداران، وضعیت پویایی یادگیری در کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی مطلوب است.
- ۲- از دیدگاه کتابداران، وضعیت تحول سازمانی در کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی مطلوب است.
- ۳- از دیدگاه کتابداران، وضعیت توانمندسازی افراد در کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی مطلوب است.
- ۴- از دیدگاه کتابداران، وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی مطلوب است.
- ۵- از دیدگاه کتابداران، وضعیت به‌کارگیری فناوری کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی مطلوب است.

پیشینه پژوهش

نظرزاده زارع و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهش خود با عنوان: میزان انطباق مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده بر اساس مدل مارکوارت در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران به این نتیجه دست یافتند که میانگین مؤلفه‌های پویایی یادگیری، تحول سازمانی، توانمندسازی، مدیریت دانش و کاربرد فناوری در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی در سطحی ضعیف قرار دارند .

مرادی نیا و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی با توانمندسازی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که بین هر یک از مؤلفه‌های پنج‌گانه توانمندسازی با یادگیری سازمانی ارتباط قوی و مثبت وجود دارد. این رابطه بین احساس معناداری شغل با یادگیری سازمانی ($r=0/937$)، بین احساس شایستگی و یادگیری سازمانی ($r=0/934$)، بین احساس استقلال با یادگیری سازمانی ($r=0/924$)، بین احساس مؤثر بودن در شغل با یادگیری سازمانی ($r=0/953$)، بین احساس اعتماد به همکاران و یادگیری سازمانی ($r=0/964$)، بوده است.

فلاحی پایین دروازه و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با مطالعه رابطه یادگیری سازمانی با رهبری تحولی مدیران و عملکرد کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان به این نتیجه رسیدند که بین یادگیری سازمانی با رهبری تحولی و عملکرد شغلی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

³ Kassim & Mohd Shoid

⁴ Zhou et al

¹ Chen & Lin

² Prakash

از نرم افزار آماری spss26 در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام گرفت.

یافته های پژوهش

تصادفی ساده انتخاب شدند. برای گردآوری داده های مورد نیاز پژوهش از پرسش نامه محقق ساخته برای سنجش پنج مؤلفه سازمان یادگیرنده بر اساس مدل مارکوارت (پویایی یادگیری، تحول سازمانی، توانمندسازی افراد، مدیریت دانش و به کارگیری فناوری) استفاده شد. پایایی پرسش نامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۳۹ برآورد گردید. تجزیه و تحلیل داده های با استفاده

جدول ۱. نرمال بودن داده ها بر اساس فرمول آلفای کرونباخ

فناوری	مدیریت دانش	توانمندسازی افراد	تحول سازمانی	پویایی یادگیری	تعداد
۲۲۷	۲۲۷	۲۲۷	۲۲۷	۲۲۷	۲۲۷
۰/۵۹۷	۰/۵۷۲	۰/۴۸۹	۰/۷۶۸	۰/۵۲۳	آماره کلموگروف - اسمیرنوف
۰/۷۵۵	۰/۸۳۸	۰/۹۰۶	۰/۵۴۱	۰/۸۹۹	سطح معنی داری

چنانچه در جدول شماره (۱) مشاهده می شود مقدار آلفای کرونباخ همه متغیرهای مورد مطالعه بالاتر از مقدار ۰/۵ است. این بدان معناست که توزیع داده ها پژوهش نرمال است.

جدول ۲. وضعیت پویایی یادگیری در کتابخانه های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی

متغیر	تعداد	میانگین	اختلاف میانگین	انحراف معیار	t	سطح معنی داری
پویایی یادگیری	۲۲۷	۳/۳۹۱	۰/۴۷۵	۰/۶۲۸	۴/۲۲۹	۰/۰۰۰

اسلامی وضعیت پویایی یادگیری در کتابخانه های مورد مطالعه از وضعیت مطلوبی برخوردار است.

آزمون فرضیه دوم

چنانچه در جدول (۲) مشاهده می شود باتوجه به نتیجه آزمون t تک نمونه ای و سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵؛ می توان گفت پویایی یادگیری بالاتر از حد متوسط قرار دارد. این بدان معناست که از دیدگاه کتابداران کتابخانه های واحدهای دانشگاه آزاد

جدول ۳. وضعیت تحول سازمانی در کتابخانه های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی

متغیر	تعداد	میانگین	اختلاف میانگین	انحراف معیار	t	سطح معنی داری
تحول سازمانی	۲۲۷	۳/۶۱۲	۰/۵۳۳	۰/۶۴۲	۴/۰۶۱	۰/۰۰۰

از دیدگاه کتابداران وضعیت توانمندسازی افراد در کتابخانه های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی پایین تر از متوسط قرار دارد.

آزمون فرضیه سوم

چنانچه در جدول (۳) مشاهده می شود باتوجه به نتیجه آزمون t تک نمونه ای و سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵؛ گفت تحول سازمانی بالاتر از حد متوسط قرار دارد. این بدان معناست که از دیدگاه کتابداران کتابخانه های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی وضعیت پویایی یادگیری در کتابخانه های مورد مطالعه از وضعیت مطلوبی برخوردار است.

جدول ۴. وضعیت توانمندسازی افراد در کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی

متغیر	تعداد	میانگین	اختلاف میانگین	انحراف معیار	t	سطح معنی‌داری
توانمندسازی افراد	۲۲۷	۳/۴۱۳	۰/۴۱۳	۰/۷۴۱	۳/۰۵۶	۰/۰۰۵

آزاد اسلامی وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه‌های مورد مطالعه از وضعیت مطلوبی برخوردار است.

آزمون فرضیه چهارم

از دیدگاه کتابداران وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی پایین‌تر از حد متوسط قرار است.

چنانچه در جدول (۵) مشاهده می‌شود باتوجه به نتیجه آزمون t تک نمونه‌ای و سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵؛ می‌توان گفت توانمندسازی افراد بالاتر از حد متوسط قرار دارد. این بدان معناست که از دیدگاه کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه

جدول ۵. وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی

متغیر	تعداد	میانگین	اختلاف میانگین	انحراف معیار	t	سطح معنی‌داری
مدیریت دانش	۲۲۷	۳/۲۴۵	۰/۴۱۱	۰/۷۳۹	۲/۳۴۵	۰/۰۲۶

آزمون فرضیه پنجم

از دیدگاه کتابداران وضعیت به‌کارگیری فناوری کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی پایین‌تر از حد متوسط است.

جدول ۶. وضعیت بکارگیری فناوری کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی

متغیر	تعداد	میانگین	اختلاف میانگین	انحراف معیار	t	سطح معنی‌داری
به‌کارگیری فناوری	۲۲۷	۳/۲۹۲	۰/۳۴۳	۰/۴۰۲	۰/۸۴۶	۰/۴۰۴

چنانچه در جدول (۶) مشاهده می‌شود باتوجه به نتیجه آزمون t تک نمونه‌ای و سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵؛ می‌توان گفت توانمندسازی افراد بالاتر از حد متوسط قرار دارد. این بدان معناست که از دیدگاه کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی وضعیت به‌کارگیری فناوری در کتابخانه‌های مورد مطالعه از وضعیت مطلوبی برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف ارزیابی فرایند یادگیری سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی بر اساس مدل مارکوارت به روش پژوهش توصیفی - پیمایشی به انجام رسیده است. اولین فرضیه پژوهش در رابطه با وضعیت پویایی یادگیری در کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی مورد آزمون قرار گرفت که نتیجه آزمون این فرضیه با نتایج حاصل از پژوهش نظرزاده و همکاران (۱۳۹۳) که در پژوهش خود نشان دادند مؤلفه‌های

پویایی یادگیری، تحول سازمانی، توانمندسازی و کاربرد فناوری در کتابخانه‌های مورد مطالعه در سطح ضعیفی هستند ناهمسو بود است. این نتیجه همچنین با نتیجه پژوهش چن و لین (۲۰۱۰) که توجه به یادگیری سازمانی در کتابخانه را در سطح پایینی قلمداد کرده است هم‌راستا نبوده است. با این حال نتایج پژوهش حاضر با نتایج حاصل از پژوهش مرادی نیا و همکاران (۱۳۹۸) که رابطه بین احساس شایستگی، احساس استقلال، مؤثر بودن در شغل و اعتماد به همکاران با یادگیری سازمانی را مورد تأیید قرار داده است همسو بوده است. بر همین اساس نتیجه این پژوهش با نتایج پژوهش‌های فلاحی پایین دره و همکاران (۱۳۹۹)، پراکاش (۲۰۱۰) و کسیم و مهدشویذ (۲۰۱۳) و ژو و همکاران (۲۰۲۲) که یادگیری سازمانی را بر توانمندسازی کارکنان و نوآوری سازمانی مؤثر دانسته‌اند هم‌راستا بوده است.

در تبیین این نتیجه می‌توان گفت یادگیری سازمانی و استمرار آن در بین کارکنان سازمان نه تنها سبب پویایی در روزآمدسازی دانش

افراد می شود؛ بلکه پویایی در انجام وظایف و امور محوله سازمانی را نیز به دنبال دارد. بر همین اساس کتابداران نیز برای بهبود عملکرد سازمانی خود نیازمند یادگیری مستمر علم و دانشی هستند که به واسطه آن بتوانند خدمات بهتر و مطلوب تری را به مراجعین و مخاطبین خود ارائه کنند. فعالیت های انواع کتابخانه ها نیز همانند سایر سازمان ها متأثر از تغییر و تحولاتی است که در جهان امروزه سازمان ها را تحت تأثیر خود قرار داده است. بخش زیادی از این تغییرات و تحولات ناشی از فناوری های نوین اطلاعاتی و ارتباطی است که شناخت و به کارگیری آنها موجب توسعه و پیشبرد اهداف سازمانی می شود که انواع کتابخانه ها نیز از این قاعده مستثنی نیستند.

دومین فرضیه پژوهش در رابطه با وضعیت تحول سازمانی در کتابخانه های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی مورد آزمون قرار گرفت که نتیجه آزمون این فرضیه نشان داد از دیدگاه جامعه آماری مورد مطالعه تحول سازمانی در کتابخانه های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی از وضعیت مطلوبی برخوردارند. این نتیجه با نتایج حاصل از پژوهش فلاحی و همکاران (۱۳۹۹) همسو بوده؛ اما با نتایج پژوهش نظرزاده زارع و همکاران و همچنین چن و لین (۲۰۱۰) ناهمسو بوده است.

در تبیین این نتیجه می توان گفت هر سازمانی برای دستیابی به اهداف عالی خود نیازمند همگام شدن با تحولات روز جهان است. از جانب دیگر همگام شدن با تحولات جهانی، سبب شکل گیری فضای رقابتی برای سازمان ها می شود که می تواند سبب تغییر رویکردها و همچنین خلاقیت و نوآوری در سازمان شود. تحول سازمانی زمانی محقق می شود که مدیریت و کارکنان به طور مدام و مستمر به دنبال یادگیری و به کارگیری دانش روز باشند و برای دستیابی به شرایط و وضعیت بهتر تلاش کنند. کتابخانه ها از جمله سازمانی هایی هستند که در سالیان اخیر تحولات فراوانی را به جهت تغییر در شیوه ارائه خدمات به مشتریان و مراجعان خود را تجربه کرده اند. آنها بسیاری از شیوه ها و روش های سنتی را کنار گذاشته و با استفاده از فناوری های نوین اطلاعاتی و ارتباطی خدمات جدیدی را به مراجعین خود ارائه می کنند که مهم ترین این خدمات، تأمین انواع مدارک و اسناد علمی بدون حضور فیزیکی در کتابخانه و دسترسی از طریق کتابخانه های دیجیتالی یا الکترونیکی است.

سومین فرضیه پژوهش در رابطه با توانمندسازی افراد در کتابخانه های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی مورد آزمون قرار گرفت که نتیجه آزمون این فرضیه نشان داد از دیدگاه جامعه آماری مورد مطالعه تحول سازمانی در کتابخانه های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی از وضعیت مطلوبی برخوردارند. این نتیجه با

نتایج حاصل از پژوهش مرادی نیا و همکاران (۱۳۹۸)، پراکاش (۲۰۱۰) و کسیم و مهدشویذ (۲۰۱۳) همسو بوده است.

در تبیین این نتیجه می توان گفت که یادگیری سازمانی یکی از مهم ترین راهکارها و ابزارها برای ارتقای و توسعه شایستگی افراد در سازمان است. نکته ای که لازم است در اینجا بدان اشاره شود این است که اگر سازمانی بخواهد نیروی انسانی خود را به لحاظ توانایی ها و قابلیت های سازمانی توانمند سازد در وهله اول باید شرایط یادگیری را برای آنان فراهم سازد. کارکنان در سازمان از طریق یادگیری سازمانی توانایی ها و ظرفیت های فکری خود را ارتقا می بخشند و اعتماد به نفس بیشتری برای همگام شدن با تغییر و تحولات مدیریتی و سازمانی پیدا می کنند. کتابداران کتابخانه نیز بنا به رسالت و وظایفی که بر دوش دارند نیازمند یادگیری سازمانی هستند تا از این طریق بتوانند از توانایی های فردی و سازمانی خود بیش از هر زمانی برای بهبود عملکردی فردی و سازمانی استفاده کنند. اما چنانچه پیش از این نیز بدان اشاره شد تحقق این مهم مستلزم این است که در کتابخانه ها شرایط فراهم شود تا کتابداران با شوق و انگیزه کافی برای یادگیری سازمانی تلاش مضاعف کنند.

چهارمین فرضیه پژوهش در رابطه با مدیریت دانش در کتابخانه های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی مورد آزمون قرار گرفت که نتیجه آزمون این فرضیه نشان داد از دیدگاه جامعه آماری مورد مطالعه، مدیریت دانش در کتابخانه های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی از وضعیت مطلوبی برخوردارند. این نتیجه با نتایج حاصل از پژوهش ژو و همکاران (۲۰۲۱) همسو اما با نتایج پژوهش نظرزاده زارع (۱۳۹۳) ناهمسو بوده است.

در تبیین این نتیجه می توان گفت مدیریت دانش به عنوان یکی از اجزاء و عناصر اصلی سازمان یادگیرنده، نقش مهم و غیرقابل انکاری در تعالی فعالیت های سازمانی دارد. در حقیقت مدیریت دانش یک بال و بازوی قوی برای مدیریت است تا بتواند عملکرد فردی و سازمانی کارکنان خود را ارتقا بخشد. درک مدیریت دانش در سازمان سبب می شود تا کارکنان برای خلق و اشتراک و انتقال دانش اهمیت ویژه ای قائل شوند و برای اجرایی کردن آن تلاش کنند. مدیریت دانش در سازمان سبب خلق نوآوری، همکاری و مشارکت گروهی و تسهیل به اشتراک گذاری دانش می شود؛ بنابراین کارکنان سازمان ها و شرکت ها از جمله کتابداران کتابخانه باید بر این امر واقف باشند که مدیریت دانش برای آنان می تواند یک مزیت رقابتی باشد که یکی از مهم ترین سرمایه های یک سازمان نیز محسوب می شود و بی توجهی به آن می تواند باعث پسرفت سازمانی نیز شود. مدیریت دانش به ویژه با ظهور و توسعه فناوری های اطلاعاتی و

بالین حال کتابداران انواع کتابخانه‌ها باید این واقعیت را پذیرا باشند که قابلیت و توانایی فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی برای استفاده از آنان در ارائه خدمات کتابخانه‌ای بیش از آن چیزی است که در حال حاضر از آن استفاده می‌کنیم. کتابداران به‌خوبی می‌دانند که در دوران گذر از کتابداری سنتی به کتابداری نوین فراز و نشیب‌های فراوانی پشت سر گذاشته شد تا جایی که با ورود انواع فناوری‌ها، شیوه‌ها و روش‌های ارائه خدمات به مشتریان نیز متفاوت و متمایز از گذشته گردید. از این‌رو کتابداران باید خود را موظف و مکلف به فراگیری همه آموزش‌های مرتبط با انواع فناوری‌ها بدانند تا برای ادامه حیات حرفه خود که با فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی عجین شده است، نقش مفید و کارآمدی در این زمینه داشته باشند.

باتوجه به نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌شود که موضوع یادگیری سازمانی در انواع کتابخانه‌ها جدی گرفته شود و با آموزش‌های کوتاه‌مدت هدفمند، به‌گونه‌ای عمل شود که کتابداران در فواصل زمانی کوتاه با آخرین تحولات حرفه‌ای خود به‌ویژه تغییر و تحولات ناشی از فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی آگاهی بیشتری داشته باشد و علم و اطلاعاتمان در این زمینه روزآمد شود.

References

- Abkenar, M. N. (2008). Learning Organizations; Vanguard of Rationalism, Tadbir Magazine, (185), 20-24. (In Persian).
- Chen, K. N., Lin, P. C. (2008). Organizational learning in the evaluation procedures: a qualitative study. College & Research Libraries, 69(1), 36-50.
- Falahati Paiin Darvazeh, V., Shabani, A., & Siadat, S.A. (2020). The Relationship between Leadership and Performance of Librarians in Organizational Learning with Managers Transformational Isfahan Public University Libraries. Knowledge and Information Management, 7(3), 25-36. (In Persian).
- Davenport, E., Widen-wulff. (2007). "activity system, information sharing and the development of organizational knowledge in two finish firms: an exploratory syudy using activity theory", information research, 12(3), 1-13.
- Ghadirian, Abbas Ali. (2005). New Learning Mechanisms and Its Impact on Creating and Developing Sustainable Competitive Advantages", Second International Conference on Management, 662-652.

ارتباطی اهمیت دوچندان یافته است و این امکان را برای سازمان‌ها فراهم ساخته است تا کارکنان دانش سازمانی خود را در جهت اهداف و برنامه‌های سازمان با هم به اشتراک بگذارند. پنجمین فرضیه پژوهش در رابطه با به‌کارگیری فناوری در کتابخانه‌های واحدهای‌های دانشگاه آزاد اسلامی مورد آزمون قرار گرفت که نتیجه آزمون این فرضیه نشان داد از دیدگاه جامعه آماری مورد مطالعه، به‌کارگیری فناوری در کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی از وضعیت مطلوبی برخوردارند. این نتیجه با نتایج حاصل از پژوهش ژو و همکاران (۲۰۲۲) همسو بوده است. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت دنیای امروز دنیای فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی است و سازمان‌ها و شرکت‌هایی که نتوانند خود و کارکنانشان را با چنین فناوری‌هایی همراه و همگام سازند هرگز نمی‌توانند آن‌گونه که شایسته و بایسته است به حیات خود ادامه دهند. در حال حاضر سازمان‌ها و شرکت‌ها بیش از هر زمان دیگری در حال تغییر هستند که یکی از مهم‌ترین عوامل این تغییرات، فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی و ضرورت استفاده و به‌کارگیری از آنان برای پیشبرد امور و فعالیت‌های سازمانی است. کتابخانه‌ها در زمره نخستین سازمان‌هایی بودند که از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی برای انجام فعالیت‌ها خود استقبال کردند و فناوری‌ها در کمترین زمان ممکن به کتابخانه‌ها راه یافتند و باعث تسهیل و تسریع فعالیت‌های کتابخانه‌ای شدند.

Hallam, G., Hiskens, A., Ong, R. (2014). Conceptualising the learning organisation: creating a maturity framework to develop a shared understanding of the library's role in literacy and

learning", The Australian Library Journal, 63(2), 78-93.

Hodgkinson, F.M., Stewart, J. (1998), Towards universities as learning organisations", The Learning Organization, 5(5), 228-238.

Kassim, N.A, Mohd Shoid, M.S (2013), Organizational Learning Capabilities and Knowledge Performance in University Teknologi Mara (UiTM) Library, Malaysia, World Applied Sciences Journal 21 (1): 93-97.

Kloda, L. A., Koufogiannakis, D., & Brett, A. (2014). Assessing the impact of evidence summaries in library and information practice. Library and Information Research, 38(119), 29-46.

Lawler, E. (2016). Here comes the sun: transformative learning at work", Incite, 37(9-10), 30-31.

Limwicht, S., Brown, T. and Ellis, D. (2018), Approaches for investigating university libraries as learning organisations, *Library & Information Research*, 42(126), 32-71.

Loo, J.L., Dupuis, E.A. (2015), Organizational Learning for Library Enhancements: A Collaborative, Research-Driven Analysis of Academic Department Needs, *College & Research Libraries Journal*, 76(5), 671-689.

Mohammad Esmaeil S, Gholipour A, Janavi E (2009) The relationship between organizational structures of central libraries of universities affiliated the Ministry of Science, Research and Technology in characteristics of a learning organization. *Journal : Industrial Management Researchs*, 16(40), 104-120. (In Persian).

Moradinia, S., Torkian Tabar, M., Hasoomi, T. (2018). Investigating the relationship between organizational learning and empowering librarians of public libraries in Central Province, *Journal of Educational Management Innovation*, 14(1), 131-141. . (In Persian).

Nazarzadeh Zare, M., Abili, Kh., Scroochi, R., Abasi, H. (2014). The degree of adaptation of learning organization components based on the Marquardt model in the libraries of Tehran University of Medical Sciences, *University Journal of Electronic Learning*, 5(4), 1-11. (In Persian).

Prakash.K. (2010). A Systems Approach for Dealing with resistance to Change: With Reference to Library and Information Professionals Working in Academic and Research Sector Libraries in India. *Journal of Emerging Trends in Computing and Information Sciences*, 1(2), 103-116.

SobhaniNejad, M., Shahabi.B., Youzbashi, A. (2007). Creating a learning organization (theoretical foundations of the realization and measurement model) ", Yastroon Publishing, Tehran, first edition. (In Persian).

Tam, M. (2014). Outcomes-based approach to quality assessment and curriculum improvement in higher education. *Quality Assurance in Education*, 22(2), 158-168.

Schechner, Y.M., Navaroo, I. G. (2019). LIMA-BAPTISTA, Erica Cindra de. Organizational Learning in the performance of leaders: what inform the research. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*. 04 year, Ed. 8(5), 113-134.

Su, S. S. (2006). Individual learning and organizational learning in academic libraries. In C. Khoo, D. Singh & A.S. Chaudhry (Eds.), *Proceedings of the Asia-Pacific Conference on Library & Information Education & Practice (A-LIEP 2006)*, Singapore, 3-6 April 2006 (pp. 247-251). Singapore: School of Communication & Information, Nanyang Technological University.

Yu, T., Chen. C.C. (2015). The Relationship of Learning Culture, Learning Method, and Organizational Performance in the University and College Libraries in Taiwan " *Libri*, 65(1), 1-14.

Zhou, Z., Duan, Y., Qiu, J. and Yang, L. (2022). The influence of organizational learning on library service innovation, *Library Hi Tech*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/LHT-04-2021-0148>