بررسی تغییر کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان در خصوص کاربرد مولفه‌های سازمان‌پایدارگیری پیتر سگه در کتابخانه‌های عمومی

منصور کوهرستی (نویسنده مسئول)
دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش نانوسی دانشگاه شهید جماران و معاون آن در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان
rostami.mk@gmail.com

ابوذر علی‌زاده
کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش نانوسی و مسول روابط عمومی اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان
illia.alizadeh@gmail.com

تاریخ دریافت: 1392/07/07. تاریخ پذیرش: 1392/07/09.

چکیده
هدف: هدف اصلی این پژوهش تعیین میزان مؤلفه‌های سازمان‌پایدارگیری در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان از دیدگاه کارکنان کتابخانه‌های استان است.
روش: در این پژوهش که نوعی نگرش نماینده به شمار می‌رود، از پیام‌نویس توصیفی استفاده شده است.
جامعه آماری پژوهش شامل 200 نفر از کارکنان دارای مدرک کارشناسی کارشناسی و کارشناسی ارشد کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان بوده است. ابزار گردآوری داده برشکی بود. برای نظارت و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است.

پایان‌های: این پژوهش نشان داد که نظر کارکنان، میزان به کارگیری مؤلفه‌های سازمان‌پایدارگیری در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان در وضعیت مطلوب قرار ندارد. از بین مؤلفه‌های سازمان‌پایدارگیری نهایت مؤلفه «چشم‌انداز مشترک باش» بالاتر از میانگین قرار داشت. همچنین نتایج معنی‌داری بین دو تأثیر تحلیلی چشم‌انداز و تنش برقراری و تاریخ میزان در خصوصی به کارگیری مؤلفه‌های سازمان‌پایدارگیری وجود نداشت.

استاتیستیک: امرورز کتابخانه‌های عمومی با ظهور فن آوری اطلاعات و تغییرات اجتماعی و سیاسی برای تبدیل شدن به سازمان‌پایدارگیری در محیط دارای اهمیت است. تغییرات اطلاعات و تغییرات اجتماعی نشان دهنده ظهور فن آوری و تکنولوژی است. این تغییرات به طور موقت عملاً «کننده» این تغییرات است. تنها با بررسی مؤلفه‌های سازمان‌پایدارگیری می‌توان با توجه به نتایج پژوهش این کتابخانه‌های عمومی به کارگیری میزان پایدارگیری را پیشنهاد کرد.

کلیدواژه‌ها: کتابخانه‌های عمومی، استان خوزستان، سازمان‌پایدارگیری، پیتر سگه، چشم‌انداز مشترک.
مقدمه

بهدلیل ماهیت عصری که در آن به سر میریم، تفاوت زیادی میان سازمان‌های امروزی و گذشته وجود دارد. یکی از ویژگی‌های اساسی سازمان‌های جدید، شکل گیری آنها به‌منظور یادگیری است. بنابراین مدیران و کارکنان، هم‌نوازی در حال یادگیری بوده و مهارت‌های جدید کسب می‌کنند. چرا که قدرت هر سازمان مناسب با میزان آموزش دائمی مدیران و کارکنان آن است. سازمان‌های یادگیرنده سازمان‌هایی هستند که با شروع دهه ۹۰ میلادی مطرح شدند. 

علت بی‌پایان شدن چنین سازمان‌هایی، شرایط، نظریه‌ها و تجربات بسیار در محيط‌های سازمانی قبل از دهه دهه‌های گذشته است که تومان سازمان‌ها تلاش یادگیری را برای بقای خود آغاز کرده‌بودند. و برای آنکه بتواند بتواند، خود را در محيط پرتنظیم رفتاری حفظ کنند، می‌پایست از قابلیت‌های مختلف خارج و به سمت سازمان‌های یادگیرنده متحول می‌شودند یعنی در ساختار و اساس خود تغییرات عمیقی ایجاد می‌کردن.

در مباحث علمی برای سازمان‌های یادگیرنده عواملی به‌جای اساسي برای ایجاد آن وجود دارد؛ الگوی آمریکایی که ابتدای و ساخت پیتر سنگه است و الگوی اروپایی که توسط چندین نویسنده و نظریه‌پرداز مطرح و بر جنگ این عصره مثل گروه‌ی‌ای، مارکوود، جفری و مارسیک به‌طور مشترک در آلمان است. سایر اندیشه‌های و صاحب‌نظران سازمان‌های یادگیرنده نیز، به نوعی این دو الگو تأثیر گرفته و تا حدودی با سطح و گسترش یک چنین جدای آن، به ارتقای الگوهای برای ایجاد سازمان‌های یادگیرنده پرداخته‌اند. اما به‌گونه‌ای کامل، اکثر مقام‌های ایجاد کتاب‌های مربوط به‌گونه‌ای که بتواند با استفاده از تحقیقات علمی و مهارت‌های تعمیقی، این تکنیک‌ها را ایجاد نماید و سنجش‌های پایه‌گذار علمی سازمان‌های یادگیرنده بوده است (انوری رستمی و شهابی، ۱۳۸۷). پیتر سنگه در این باور بود که سازمان‌های جهان امروز باید توانایی تبادل با یادگیری‌های ماندوم بار ایجاد و بروزات داشته باشد; به‌یک‌دیگری سازمان‌ها و سازمان‌های یادگیرنده

قابلیت‌های خود برای خلق جنبه‌های ایجاد که قصد ایجاد آن را دارد (سنگه، ۱۳۸۵، ص ۴۳۸).

1. Peter Senge  2. Garvin  3. Marquard
4. Gephart & Marsick  5. The fifth discipline

570
عنوان پیک سیستم کلی است. به عبارات دیگر، سازمان پادگیرنده حاصل پادگیری سازمانی است و لذا باید میان پادگیری سازمانی به معنی پادگیری افراد و گروه‌های درون سازمان، و سازمان پادگیرنده به معنی سازمان به عنوان نظامی کلی، تمازی فاقد شد. مارکورد (1996) تفاوت دو عبارت پادگیری سازمانی و سازمان پادگیرنده را این گونه توضیح می‌دهد: در بحث آموزش سازمان پادگیرنده، تمرکز مان در حساب این اوضاع و سیستم‌های سازمانی، شکایات هرکدام، مورد بررسی قرار می‌دهد، در حالیکه پادگیری سازمانی به چگونگی پادگیری مهارت‌های فردی به توانایی پیشینی این اثر دارد. در این معنی پادگیری سازمانی تها پیش گویه با عناصر از سازمان ممکن است که به عقیده سنج (1992)، ایجاد سازمان پادگیرنده نه تنها مشکل نیست، بلکه، به طور کامل، مفهوم کلیه افرادی است که حداکثر آشنایی را با آن دارند. سنج برای سازمان پادگیرنده پنج اصل و می‌باشد. به شرح ذیل مطرح می‌کند:

1. مهارت شخصی؛ مهارت شخصی همان توانایی پادگیری مستمر و پشتیبانی دائمی از هر نوع تجربه پیشرفت و توسعة برای أعضای سازمان است (سنج، 1385)؛
2. چشم‌انداز مشترک؛ چشم‌انداز مشترک، تصویری در مورد آینده مورد انتظار کارکنان و اصول و راه‌های عملی رسیدن به این آینده است (هامان)؛
3. اگرهای ذهنی؛ اگرهای ذهنی، منعکس کننده ذهنیت فرد است که ای و یا به عمل واداشته و بدون و تصمیم‌ها و علل و یا شکل داده است (هامان)؛
4. پادگیری تبیی؛ در پادگیری تبیی، گروه‌ها تبیی و کنش خود را سپی می‌کنند و به توانایی و مشترک به مجموع استعداد اعضاء دست می‌بیند (هامان)؛
5. تفکر سیستمی؛ تفکر سیستمی، اصل بایدن سازمان پادگیرنده و ابزار بسیار قوی برای تسهیل پادگیری سازمانی است. توانایی دیدن سازمان به عنوان یک کل است و به ما می‌آمود که چهار یا پیرو می‌سیستم که سبب بررسی مشکلات باشد وجود ندارد (تومسکال، پیگراون و چاک، ام‌دی، 2010، ص 84).
برخلاف سازمان‌های سنتی که مقدمات سازمان، تکلیف و وظایف کارکنان را در مقابل تغییرات مشخص می‌کردند، در سازمان‌های پدیدارگر، افراد در تغییر‌های شرکت کرده‌اند. اهداف و چشم‌انداز‌های سازمانی آگاهی‌پذیر بر توتوزی مهارت‌های فردی، خود را در راستای کمک به کسب اهداف سازمانی قرار می‌دهند. چنانچه در این امر، مهارت و کمک‌شناسی روز به روز افزایش می‌یابد و هدف از این کمک به کسب راه خلاص و مشترک جویی در رفع آن تبدیل می‌گردد. در نهایت، استدلال بر این است که در سازمان‌های پدیدارگر، بر نیاز افراد و پدیدارگر مستمر و در تجربه توسعت مهارت‌های آنها تأکید شده و توسعت تئوری مناسب و عملی و پایداری در پلان‌برداری سهم شده‌اند. 

سیستم‌های نزدیک، شهری و پایه‌نشین، ۱۳۸۵. ضرورت تبدیل شدن سازمان‌ها به سازمان‌های پدیدارگر از آنجا ناشی می‌شود که به دلیل افزایش عدم اطمینان در محیط سازمانی، سازمان‌ها نیاز به نشانه‌گذاری این‌گونه به‌عنوان یک اصل و ابتدا از عوامل محیطی دارند. این نیاز خود را با تغییر و تحولات محیطی تطبیق دهنده، مشکل سازمان‌های امروز این است که آنها اغلب به صورت یکپک کلی نیازهای ابتدایی و اثرات آنها تبادل و از خلق آنها بوده و راه‌حل‌های جایگزین عاون‌های در کل، سازمان‌ها در پدیدارگری دچار مشکل هستند.

چارچوب اساسي منشأی از تنهای و تفاهم مشترکی که کتابخانه‌ها را طول قرن‌ها پایدار نگاه داشته است در حال حاضر نمی‌تواند با واقعیت‌های پیچیده امروزی مقابله کند. کتابخانه‌ها به مفهوم جمع آوری و حفاظت کتابخانه‌های مکتبی، قرن‌ها به صورت خرفا و ثابت بقاء مانده است. اما در طول سنگوالد گذشته، کتابخانه‌ها با جایگزینی پیش از تمام گذشته، خود رو به بوده است. پیشرفت علم و فن آوری و نوع ارتباطات و در نهایت تبادل جوامع اطلاعاتی باعث به وجود آمدن جامعه‌ای پیچیده و کنار گذاشته‌است. در نهایت مؤسسه‌های اجتماعی و از جمله کتابخانه‌ها ناچار بوده برای جمع‌یات ویژه‌ای که خواستار خدمات گسترده‌تر هستند، هم‌اکنون سازند (گاسیو دهورموپنتس، ۱۳۸۵، ص. ۷۹). ظهور و پیشرفت فن آوری‌های نوین و تغییرات درون حرفه، دستیابی به مهارت‌های اساسی در زمینه شیوه‌های نوین اطلاع‌رسانی در کتابخانه‌ها و در نتیجه لزوم آموزش‌های نوین و مناسب با محیط اطلاعاتی امروز را برای کتابخانه‌های متخصصان اطلاع‌رسانی، انتخاب‌نایپرداز محتمله است. 

کتابخانه‌ها برای بافتن ماندن در محیط اطلاعاتی در حال تغییر باید پدیدارگری، پژوهش و
خطر کردن را تقویت کند و به جای تشکیل دهم و کنترل کردن استراتژی های را اتخاذ کند که به حرکت را به جلوی سازمان کمک کند و توانایی و اکتشافی ویژگی‌های قانون را به تغییرات تقویت نماید. کتابخانه‌ها با استفاده از کاربردی‌ترین باشنده که به تغییرات احساس دهند، جلسه‌ها را با پژوهنده، مهارت‌های جدید را تقویت کند و به اهداف و مأموریت‌های سازمان متعهد بشند (جیویک و مک نیل، 2004، بهتر از آذرگون و فهمینی، 1994، ص 73).

امروزه نقش کتابخانه‌های عمومی به مرحله پیشرفته از نظام آموختگی و مرکز گردآوری و تفسیر دانش و مطالبات حرفه‌ای ایجاد می‌شود. شرایط جهانی، ارزش‌های جهانی و فرهنگ‌های فرهنگی و اقتصادی در آن جایی که این کتابخانه‌ها با آن‌ها مبنا می‌کنند، این فرصت فراهم می‌شود که فرد از طریق تکمیل مطالبات خود به دانش و مهارت‌های سازمانی خود را غیر تنها، همانطور که در سند‌های کتابخانه‌های عمومی ایران 1394/1395 هم این است، کتابخانه‌های عمومی مکملی برای پژوهشی، رشد مهارت و نیز ارتقاء تجارب عمومی در راستای توپیل علم می‌شوند. از طرفی به بروز و پیشرفت شدن نیازهای کاربران، کتابخانه‌های عمومی را به عنوان بخشی از ارائه خدمات مناسب را به عنوان مشاور امنیتی داشته باشند و این امر مستلزم است که کتابخانه‌ها به عنوان سازمان پژوهشی عمل کرده و کتابخانه‌ها در محیط کتابخانه در حال پژوهشی باشند. لذا مسئله این بوده که کتابخانه‌های عمومی سازمان سازمان‌های دیگر سنجش ایجاد نمایند.

فضاهای پژوهش

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی میزان انتقاد کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان با ابعاد سازمان یادگیرنده پیشنهادات انرژی به کتابخانه‌های عمومی استان است. برای این است، یادگیرنده و سنجش ایجاد نمایند.

فضاهای اول: از نظر کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان میزان کاربرد

مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده (قابلیت‌های شخصی، چشم انداز مشترک، گروه‌های دهنده، یادگیری تبیی و تفکر سیستمی) در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان در حد مطلوبی نیست.

1. Giesecke & McNell
فرضیه دوم: بین جنبش کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان و نظرشان در خصوص میزان کاریست مؤلفه‌های سازمان باید گردد تفاوت وجود دارد.
فرضیه سوم: بین نوع مستندات کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان و نظرشان در خصوص میزان کاریست مؤلفه‌های سازمان باید گردد تفاوت وجود دارد.
فرضیه چهارم: بین نوع مدرک تحصیلی کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان و نظرشان در خصوص میزان کاریست مؤلفه‌های سازمان باید گردد تفاوت وجود دارد.
فرضیه پنجم: بین روش تحصیلی کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان و نظرشان در خصوص میزان کاریست مؤلفه‌های سازمان باید گردد تفاوت وجود دارد.

روش پژوهش

در این پژوهش که نوعی نگرش سنی به شمار می‌رود از روش پیش‌بینی استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش 200 نفر از کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان بود که دارای مدرک کارشناسی ارشد، کارشناسی ارشد و کارشناسی دانشگاهی می‌باشند. ابزار گردآوردن داده‌ها و تحلیل آن از طریق روش SPSS و تحقیق عمومی جدول، فراوانی، میانگین، انتخاب موارد و آزمون‌های آمار استنباطی از قبل ارائه نشده است.

آزمون 1 تک گروهی، آزمون 2 برای گروه‌های مستقل و آزمون 3 استفاده شده است.

یافته‌ها

در این بخش به ارائه یافته‌های پژوهش از طریق باخس به فرضیه‌های پژوهش می‌پردازیم.
فرضیه اول: از نظر کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان میزان کاریست مؤلفه‌های سازمان باید گردد (قابلیت‌های شخصی، تخصیص مشترک، الگوهای ذهنی، بادگیری گروهی و تفکر سیستمی) در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان در حد نامتحول است.
نتایج آزمون ۱ برای آزمون فرضیه اول پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است. از آن جایی که احتمالهای بین پیوستگی و ارتباط عوامل اصلی با سطح تبادل اطلاعات به عنوان یک درجه متوسط (مقدار P-value) به اندازه ۰.۵ بررسی شده و بیشتر محاسبه شده است. نتایج نشان دهنده آزمون ۱ نشان می‌دهد که احتمالهای بین پیوستگی و ارتباط عوامل اصلی با سطح تبادل اطلاعات به مقدار تبادل اطلاعات به مقدار ۰.۵ یا بیشتر نمی‌باشد. این نتایج نشان می‌دهد که احتمالهای بین پیوستگی و ارتباط عوامل اصلی با سطح تبادل اطلاعات به مقدار تبادل اطلاعات به مقدار ۰.۵ یا بیشتر نمی‌باشد. این نتایج نشان می‌دهد که احتمالهای بین پیوستگی و ارتباط عوامل اصلی با سطح تبادل اطلاعات به مقدار تبادل اطلاعات به مقدار ۰.۵ یا بیشتر نمی‌باشد.

جدول ۱. نتایج آزمون ۱ نتایج مقدار هر یک از مؤلفهای سازمان بالگیرنده مقایسه با میانگین برای سازمان بالگیرنده مقایسه

<table>
<thead>
<tr>
<th>sig.</th>
<th>df</th>
<th>t</th>
<th>احتمال معیار</th>
<th>میانگین</th>
<th>نام مؤلفه</th>
<th>دردف</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.۰۹</td>
<td>۱۹۲</td>
<td>۲.۰۹</td>
<td>۰.۰۵-۰.۵۳</td>
<td>۲</td>
<td>تفاوت شخصی</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۰.۹۷</td>
<td>۱۷۳</td>
<td>۱.۹۳</td>
<td>۰.۵۴-۰.۳۹</td>
<td>۲</td>
<td>اکثریت ذهنی</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۰.۰۷</td>
<td>۷۷</td>
<td>۲.۸۸</td>
<td>۰.۸۸</td>
<td>۲</td>
<td>نامعلوم مشترک</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۰.۰۷</td>
<td>۵۷</td>
<td>۲.۸۸</td>
<td>۰.۸۸</td>
<td>۲</td>
<td>پدیده گروهی</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۰.۳۶</td>
<td>۲۴</td>
<td>۲.۰۹</td>
<td>۰.۸۸</td>
<td>۳</td>
<td>تفاوت سیستمی</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
نشان دهنده معاداری آزمون مقایسه میانگین این دو مؤلفه در دو گروه مرد و زن بوده و در نتیجه
موارد فرض صفر آزمون مبنا بر پارامتر میانگین در دو گروه پذیرفته شده است.

جدول 2 نتایج آزمون t درباره مقایسه نظر کارکنان زن و مرد کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان در خصوص
کاربرد مؤلفه‌های سازمان پادگیری‌دان

<table>
<thead>
<tr>
<th>جنسیت</th>
<th>پ‌بیم</th>
<th>اخلاق عامه</th>
<th>میانگین</th>
<th>معیار</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مرد</td>
<td>211</td>
<td>34</td>
<td>0.8</td>
<td>قابلیت شخصی</td>
</tr>
<tr>
<td>زن</td>
<td>207</td>
<td>35</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مرد</td>
<td>314</td>
<td>97</td>
<td>0.88</td>
<td>algohaye30</td>
</tr>
<tr>
<td>زن</td>
<td>284</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مرد</td>
<td>322</td>
<td>67</td>
<td>0.80</td>
<td>جشن‌نامه</td>
</tr>
<tr>
<td>زن</td>
<td>330</td>
<td>30</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مرد</td>
<td>364</td>
<td>74</td>
<td>0.84</td>
<td>یادگیری گروهی</td>
</tr>
<tr>
<td>زن</td>
<td>343</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مرد</td>
<td>302</td>
<td>85</td>
<td>0.80</td>
<td>تفکر سیستمی</td>
</tr>
<tr>
<td>زن</td>
<td>207</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

فرشید سوم: بین نوع مستولیت کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان و نظرشان در
خصوص میزان کاربردن مؤلفه‌های سازمان پادگیری‌دان اختلاف معنی‌داری وجود دارد.

نتایج آزمون T تحلیل ارتباطات مربوط به مقایسه نظر کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان
خوزستان با مستولیت‌های مختلف در خصوص کاربرد مؤلفه‌های سازمان پادگیری‌دان در
جدول شماره 3 آمد. نتایج با توجه به جدول 3 مقدار میانگین و انحراف معیار برای هر یک از
مؤلفه‌های مورد مطالعه در 4 گروه کتابخانه، سطول کتابخانه، رئیس اداره و کارشناس ستادی
محاسبه شده است. نتایج نشان می‌دهد که در تمامی میانگین‌های محاسبه شده، مقدار میانگین
 مؤلفه در رئیس اداره بیشتر از پیش این دست و لیست تفکر سیستمی مقدار میانگین مؤلفه کتابخانه
بیشتر از پیشینه باشد. همچنین مقدار آماره آزمون، درجه آزادی و سطح معناداری برای
آزمون‌های F انجام شده محاسبه شده است. حال با توجه به سطوح معناداری محاسبه شده نتیجه
می‌گیرم که تنا مقدار سطح معاداری معیار برای مقایسه میانگین متوسط قابلیت شخصی کمتر از
سطح آزمون (0.05) شده است که نشان دهنده معاداری آزمون مقایسه میانگین این دو مؤلفه در

576
ĉهار گروه کتابدار، مسئول کتابخانه، رئیس اداره و کارشناس ستادی به‌ویژه در بقیه موارد
فرض صفر آزمون معنی بر برای میانگین در چهار گروه پذیرفته شده است.

جدول ۳ نتایج آزمون تحلیل واریانس مربوط به مقایسه نظر کارکنان با پست‌های مختلف در خصوص کاریست
موفقیت سازمان پادگینه‌های عمومی استان خوزستان

<table>
<thead>
<tr>
<th>شاخص آماری</th>
<th>پ-مقدار</th>
<th>آماره F</th>
<th>درجه آزادی</th>
<th>انحراف معیار</th>
<th>میانگین</th>
<th>نوع مشابین</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>فاقد</td>
<td>0.000</td>
<td>18.597</td>
<td>3</td>
<td>6</td>
<td>0.77</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>0.000</td>
<td>2.980</td>
<td>0.337</td>
<td>3</td>
<td>0.69</td>
<td>4</td>
<td>0.91</td>
</tr>
<tr>
<td>0.016</td>
<td>0.599</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>0.89</td>
<td>4</td>
<td>0.81</td>
</tr>
<tr>
<td>0.074</td>
<td>2.336</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>1.74</td>
<td>4</td>
<td>0.81</td>
</tr>
<tr>
<td>0.062</td>
<td>2.484</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>0.87</td>
<td>4</td>
<td>0.81</td>
</tr>
</tbody>
</table>
| 0.862 | 4.344 | 3 | 3 | 1.74 | 4 | 0.81 | 4 | کتابدار | نظر کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان و
نظرشان در خصوص میزان کاریست مؤلفه‌های سازمان پادگینه‌های تفاوت وجود دارد.
ناتایج آزمون تحلیل واریانس مربوط به مقایسه نظر کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان

577
خوزستان با سطح تحقیقات مختلف، در خصوص کاریست مؤلفه‌های سازمان پادگنی‌ها در جدول‌های شماره 4 آمده است. با توجه به جدول 4 مقدار میانگین و انحراف معیار برای هر یک از مؤلفه‌های مورد مطالعه در 3 گروه فوق دیلم، لیسانس، و فوق لیسانس محاسبه شده است. نتایج نشان می‌دهد که در تمامی میانگین‌های محاسبه شده، مقدار میانگین مؤلفه در گروه فوق تحقیقات فوق دیلم، پیشرفتی است اما در یادگیری تیمی، مقدار میانگین در گروه فوق لیسانس، پیشرفتی محاسبه شد. با توجه به مقایسه مؤلفه‌ها، است که نشان دهنده عدم مقایسه میانگین این مؤلفه‌ها در سه گروه یکسان فرض صفر آزمون مینی در برای میانگین در سه گروه پذیرش شده است. پس نتیجه می‌گیرم که تفاوت میانگین‌ها معنادار نیست.

جدول 4 نتایج آزمون تحلیل واریانس مربوط به مقایسه نظر کارکنان کتابخانه‌ها. عمومی استان خوزستان با سطح تحقیقات مختلف در خصوص کاریست مؤلفه‌های سازمان پادگنی‌ها.

<table>
<thead>
<tr>
<th>شاخص</th>
<th>آماری معیار</th>
<th>تعداد کل میانگین</th>
<th>انحراف معیار</th>
<th>درجه آماره آزادی</th>
<th>تعداد کل میانگین</th>
<th>انحراف معیار</th>
<th>درجه آماره آزادی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>پ - مقادیر</td>
<td>ارزیابی</td>
<td>قابلیت شخصی</td>
<td>کارشناسی</td>
<td>کارشناسی ارشد</td>
<td>کارشناسی</td>
<td>کارشناسی ارشد</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.356</td>
<td>2.14</td>
<td>0.65</td>
<td>2</td>
<td>0.40</td>
<td>2.43</td>
<td>0.33</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>0.297</td>
<td>2.92</td>
<td>0.99</td>
<td>2</td>
<td>1.0</td>
<td>3.14</td>
<td>0.32</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>0.182</td>
<td>2.94</td>
<td>0.86</td>
<td>2</td>
<td>0.77</td>
<td>3.24</td>
<td>0.32</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>0.080</td>
<td>2.98</td>
<td>0.88</td>
<td>2</td>
<td>0.77</td>
<td>3.24</td>
<td>0.32</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>0.244</td>
<td>2.95</td>
<td>0.86</td>
<td>2</td>
<td>0.77</td>
<td>3.24</td>
<td>0.32</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>2.645</td>
<td>2.95</td>
<td>0.86</td>
<td>2</td>
<td>0.77</td>
<td>3.24</td>
<td>0.32</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>تفکر سیستمی</td>
<td>پادگیری تیمی</td>
<td>کارشناسی</td>
<td>کارشناسی ارشد</td>
<td>کارشناسی</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.123</td>
<td>0.94</td>
<td>0.88</td>
<td>2</td>
<td>0.77</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.244</td>
<td>0.84</td>
<td>0.88</td>
<td>2</td>
<td>0.77</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.64</td>
<td>0.84</td>
<td>0.88</td>
<td>2</td>
<td>0.77</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
فرزند پنجم: بین رشته تخصصی کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان و نظر شان در خصوص میزان کاریست مؤلفه‌های سازمان پادگیرنده نتایج آزمون ۱ برای دو نمونه سطح تراکم نظر کارکنان دارای مدرک کل تخصصی کتابداری و غیرکتابداری در مرکز کاریست مؤلفه‌های سازمان پادگیرنده در جدول شماره ۵ آمده است. با توجه به جدول، مقدار میانگین و انحراف معیار برای هر یک از مؤلفه‌های مورد مطالعه در دو گروه با مدرک کتابداری و غیرکتابداری محاسبه شده است. نتایج نشان می‌دهد که در تمامی مؤلفه‌های محاسبه شده، مقدار میانگین مؤلفه در غیرکتابداران بیشتر از کتابداران است. با توجه به مقادیر آماره، درجه آزادی و سطح معنایی مشاهده می‌کنیم که مربوط به مقایسه میانگین منجر قابلیت شخصی کمتر از ۰/۰۵ باشد که نشان دهنده معنی‌داری آزمون مقایسه میانگین این مؤلفه در دو گروه کتابدار و غیرکتابدار بوده و در بقیه موارد، فرض صفر آزمون بین برای میانگین در دو گروه پذیرش می‌شود و میانگین مؤلفه‌ها، برای کتابداران و غیرکتابداران تفاوت معنی‌داری ندارند.

جدول ۵ نتایج آزمون ۱ برای دو نمونه سطح مربوط به مقایسه نظر کارکنان دارای مدرک کل تخصصی کتابداری و غیرکتابداری در مرکز کاریست مؤلفه‌های سازمان پادگیرنده

<table>
<thead>
<tr>
<th>انحراف معیار</th>
<th>رشته تخصصی</th>
<th>T-Test</th>
<th>فردیت شخصی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>کتابدار</td>
<td>غیر کتابدار</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>۰/۷۲</td>
<td>۰/۷۴</td>
<td>۲/۰۲</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>۰/۹۸</td>
<td>۰/۹۵</td>
<td>۲/۴۹</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>۰/۲۱</td>
<td>۰/۲۳</td>
<td>۳/۰۸</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>۰/۸۰</td>
<td>۰/۸۰</td>
<td>۳/۱۰</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>۰/۴۹</td>
<td>۰/۴۲</td>
<td>۲/۴۹</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>۰/۸۰</td>
<td>۰/۸۰</td>
<td>۳/۱۴</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>۰/۸۰</td>
<td>۰/۸۰</td>
<td>۲/۸۰</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>۰/۴۹</td>
<td>۰/۴۶</td>
<td>۲/۹۶</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>۰/۸۰</td>
<td>۰/۸۰</td>
<td>۲/۹۶</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>۰/۸۰</td>
<td>۰/۸۰</td>
<td>۲/۹۶</td>
</tr>
</tbody>
</table>
نتیجه‌گیری
ضرورت تبدیل شدن سازمان‌ها به سازمان‌های داده‌گیرنده از آنجا ناشی می‌شود که به دلیل
افزایش استخراج اطلاعات در محیط سازمانی، سازمان‌ها نیاز بیشتری به داده و آگاهی گسترشده از
عومال مجازی دارند تا بتوانند خود را با تغییرات محیطی تطبیق دهند. به نظر پیتر سنگه
(1977)، مشکل اصلی سازمان‌های امروزی این است که آنها اغلب به صورت یک کل، روشن
برای شناخت تهدیدها و اثرات آنها ندارند و لذا از ارائه راهحل عاجزند و به بیان دیگر،
سازمان‌ها در پادگان دچار مشکل هستند. حتی موفق ترین سازمان‌ها در صورتی که دچار فقر
پادگان باشند، با وجود اینکه به حالات خود ادامه دهند، هرگونه نمایندگی نخواهند بود که
تمامی قابلیت‌های خود را به ظهور برسانند.
یافته‌های پژوهش به طور کلی، نشان می‌دهد که از دیدگاه کارکنان در کتابخانه‌های عمومی
استان خوزستان میزان کاریستیت مؤلفه‌های سازمان‌های داده‌گیرنده در حد نامطلوبی قرار دارد. تنها مؤلفه
جهنماز مشترک در حد خوبی قرار داشت و این مؤلفه با میانگین 3.39 تیتر مولفه بی
حساسیت می‌آید و قابلیت شخصی با میانگین 2.09 ضعیف ترین مؤلفه بود. نتایج پژوهش حاضر,
همگان با پژوهش آذرگون و همی‌نیا (1390) است که نشان داد سازمان استاد و کتابخانه ملی
ایران از لحاظ میزان انتظار با ابعاد سازمان‌های داده‌گیرنده، در همه بیان در سطح متوسطی قرار دارد، و
هموس با پژوهش لشکری، شبایی و سیدات (1391) است که نشان داده دیوان کاریستیت مؤلفه‌های
سازمان‌های داده‌گیرنده در کتابخانه‌های دولتی شهرهای اصفهان و کرمان در حد متوسطی
قرار است. همچنین، نتایج این پژوهش هموس است با نتایج پژوهش جنیدی (1386) که نشان داد
کتابخانه‌های مرکزی دانشگاههای وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فن آوری شهر تهران در
مقاومت با پژوهشی سازمان‌های داده‌گیرنده در سطح پایین قرار دارد.
بر خلاف پژوهش گولندرگر (2000) که نشان داد تفاوت سیستمی قوی ترین تا بعد سازمان
پادگیرنده مورد پژوهش و سیستم و در خلاف پژوهش لشکری شعبانی و سیدات (1391) که
نشان داد، قابلیت شخصی قوی ترین بعد سازمان‌های داده‌گیرنده در پژوهش آنها است، قوی ترین
مؤلفه سازمان‌های داده‌گیرنده از دیدگاه کتابخوان استان خوزستان، چشم‌انداز مشترک است.

1. Kenneth I. Goldberg
کتابخانه‌های عمومی برای دستاپی به سرآمدی، نیاز به رهبری مدیریت و کاربرد
مؤلفه‌های سازمان باید گردیده‌اند. اما یافته‌های این پژوهش نشان داد که کتابخانه‌های عمومی
استان خوزستان از نظر مؤلفه‌های سازمان باید گردیده در حضور نماینده سازمان که به نظر
نویسنده برخی از مهم‌ترین دلایل آن عبارتند از:
- نظام متمرکز اداره و مدیریت کتابخانه‌های عمومی;
- منحصر شدن افراد به شغل‌شناس: تحقیق عبارت «مبنی عکس تعیین حضور نماینده» در
کارکنان باعث شده افراد تنها بر روی شغل خود متمرکز شوند و کارمندی نسبت به نتایج حاصل از کلی مجموعه و حاصل عملکرد تمامی افراد احساس کنند;
- ضعف قابلیت‌های شخصی: همانطور که نتایج پژوهش نشان داد مؤلفه «قابلیت‌های
شخصی» ضعف ترین مؤلفه بود و از آنجا که در یک تریب منطقی می‌توان از افراد
پادگیرنده و نیمه‌پای پادگیرنده به سازمان پادگیرنده روی، یا به دلیل ضعف
قابلیت‌های شخصی، عدم آمیدنی پای پادگیرنده در این استان تشكل نشده است;
- فقدان زمان و انگیزه کافی جهت پیادگیری سازمانی در کارکنان کتابخانه‌های عمومی;
پایه‌های پژوهش نشان داد که قابلیت‌های شخصی ضعف ترین مؤلفه سازمان پادگیرنده
در بین کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان است. نظام ارتقاء و افزایش
قابلیت‌های شخصی عبارت است از نظامی که در آن فرد به صورت مستمر دیده‌گاه های شخصی خود را بهبود
و عمق‌تر می‌نماید. افزایش توان خود را متمرکز کننده، صبر و برداری خود را افزایش
می‌دهد و با مانفعت، افزایشی را متفاوتی، به‌طور درمی‌یابد. با چنین تعاریف، تسلط و
توانایی های شخصی، یکی از ارکان اساسی در سازمان‌های پادگیرنده است. بنابراین مسئولان
کتابخانه‌های عمومی می‌پایست از طریق برنامه‌های آموزشی فراگیر قابلیت‌های شخصی بررسی
خود را ارتقاء دهند.
ایدای که هم‌اکنون الی‌به‌خش سازمان‌ها در زمینه‌هایی به‌همراه است، عبارت است از
ظرفیت ایجاد یک نگر تصور و آرمان مشترک از آینده‌ای که به دنبال آن هستیم. بنابراین
می‌توان سازمانی را نام برد که به درجه‌ای از موافقت رسد به‌شناسید، به‌مدت چند هفته به
ارزش‌ها و آرمان‌هایی باشد که عمیقاً در سطح مؤسس و پذیرفته شده باشند. با این‌که پژوهش
نتیجه‌گیری‌ها

اینکه پژوهش نشان داد که در تمامی مؤلفه‌ها، میانگین میرادان از زنان بیشتر است و نهایاً در مؤلفه‌های "چشم‌انداز مشترک" و "تفکر سیستمی" نتایج معنی‌داری بین پاسخ‌های مردان و زنان وجود دارد. مقایسه میانگین نمرات کتابخانه‌های بدرقه تحقیلی کتابخانه‌ای و غیرکتابخانه‌ای نشان می‌دهد که در تمامی مؤلفه‌ها، بجز مؤلفه "قابلیت شخصی"، میانگین کارکنان با مدرک غیرکتابخانه‌ای از دانشگاه‌های کتابخانه‌ای بیشتر است. یافته‌ها همچنین نشان می‌دهد که در تمامی مؤلفه‌ها جمع تفکر سیستمی که میانگین افراد دارای پست کتابخانه‌ای بیشتر از سایر گروه‌ها بوده است، میانگین روشنای شهرستان‌ها در سایر مؤلفه‌ها بیشتر از گروه‌ها دیگر است و جز در مؤلفه "قابلیت شخصی"، نتایج معنی‌داری بین میانگین پاسخ‌های گروه‌ها با پست‌های مختلف وجود ندارد. هرچند میانگین تمامی مؤلفه‌ها بجز تفکر سیستمی در گروه‌های دانشگاه‌ها مدرک کارکنان بالاتر بوده است، اما نتایج معنی‌داری بین میانگین پاسخ‌های سه گروه دانشگاه، کارشناسی، و کارشناسی ارشد وجود نداشت.

پیشنهادات

مدیران و مستندار کتابخانه‌های عمومی باید در جهت ایجاد سازمان‌پذیر فضای مورد ارزش توجه قرار دهند تا این طریق بهتر سازمان‌پذیر فضای مورد ارزش توجه قرار دهند.

کتابخانه‌های عمومی کشور فراهم بودن.

1. افزایش قابلیت‌های شخصی کارکنان در کتابخانه‌های عمومی

برای افزایش قابلیت‌های شخصی، برنامه‌هایی باید ارائه می‌گردد:

- برگزاری دوره‌های آموزشی متعدد در زمینه‌های شبکه‌گرایی کتابخانه و مدیران;
- تربیت کارکنان به این صورت که کارکنان در صورت احراز
شرايط، با فعاليت در مكانها و كتابخانه هاي ژورنال، امکان كسب تجربه و افزایش
بازگيري داشته باشند;
- ترغيب كاركنان به نيزاد تجربات و اطلاعات از طرق اعتيا امکانات و پژوه همچون
باداشت، ارتباط و افزایش دامنه مسئولیت ها و اختصاصات به كارکنان كه دانش و
مهارت هاي خود را توسعه مي دهند;
- شوراي و تقویت مهارت هاي فردی در كتابخانه هاي عمومي;
- رفع مشكلات معيشتي كاركنان هواي كتابخانه هاي عمومي;
- تقویت تعهد سازمان در بين كارکنان كتابخانه هاي عمومي;

ب) توافقندي ساختن افراد در روي رسيون به چشم انداز مشترك
هر جنگ اين مولفه از نظر كارکنان كتابخانه هاي عمومي در وضعیت مطلوبي است اما برای
تثبیت آن، اجرای برنامه هاي ذيل پيشنهاد می گردد:
- اhtarم و تقویت اهداف شخصي و فردی پرسنل سازمان هايی كه به دنبال ایجاد آرمان
مشترك در بين اعضای خود هستند، باید همواره به آرمان هاي شخصي كارکنان خود
احترام گذاشته و آن را تقویت کنند;
- تأکید بر ایجاد چشم اندازی مشارکتی و استفاده از كارمندان برای شرکت در تنظيم آن;
- ارائه شاخص های عمل به افراد در انجام كار، و درخواست تعیین اهداف، راهبرد ها و
تصمیم گیری در كار;
- به کارگری سياست های مالی واضح و تصمیم گیری غير متمرکز;
- تأکید بر ارزش ريسک و نوآوری در بيان هاي چشم انداز و اختصاص زمان و منابع
برای جستجوی عقاید جديد; و
- برنامه ريزي مشترك اهداف و فعاليت ها و دسترسی به برنامه هاي كاري گروه ديگر.

چ) تقویت مدل هاي ذهنی کارآمد در کتابخانه های عمومی
برای تقویت مدل هاي ذهنی در كارکنان كتابخانه هاي عمومي، برنامه هاي ذيل پيشنهاد
می گردد:
- برگزاری جلسات تبادل نظر با سخنرانی افراد متخصص و با تجربه;
- تخصص بودجه قابل توجه به ترتیب و پرورش مغزهای متفكر و مبتکر از سوی سازمان، از طریق دعوت از نخستگان جهت همکاری، شناسایی کارکنان خلاق و نوآور
و حمایت از آنان;
- حمایت مدیران از استقرار نظام پیشنهادات و توجه جدی به ایده‌ها و پیشنهادهای مؤثر و کارای کارکنان در تدوین راهبردها، اهداف و برنامه‌ها;
- فهمام سازی محیط سازمانی مناسب برای اظهار نظر صادقانه و آزادانه کارکنان درباره مسائل کاری;
- تلاش در جهت تغییر نگری ذهنی مدیر، سازمان‌دهی و کنترل به سمت آرامان و ارزش‌ها و مدل‌های ذهنی و تشکیل گروه‌های ویژه در قالب اتاق‌های فکر و گروه‌های حل مسئله.

(5) فراهم کردن شرایط دادگیری تبیین در کارکنان کتابخانه‌های عمومی

جهت فراهم کردن شرایط دادگیری تبیین پیشنهاد می‌گردد:
- مبانی و مفاهیم نظری و کاربردی مدیریت مشارکتی و کارگروهی به کارکنان انتقال داده شود و به عنوان یک ارزش به آن نگاه شود;
- با زمینه‌بایی نیاز‌های آموزشی کارکنان و جلب حمایت مسئولان، برنامه‌ریزی مناسب برای برگزاری دوره‌های آموزشی ضروری تهیه شود;
- برای برگزاری دوره‌های آموزشی ضروری تهیه شود
- کارکنان در بحث و گفت وگو به‌طور گروهی شرکت داده شوند;
- گروه‌های مختلفی ایجاد شود و کارکنان تشکیل شود و آنها به روش‌های پیوندی و گروهی شکل بگیرند;
- آزموزش داده شود;

(5) ایجاد تفکر سیستمی در بین کارکنان کتابخانه‌های عمومی

برای تقویت تفکر سیستمی در کتابخانه‌های عمومی پیشنهاد می‌گردد:
- مسئولان، مسئول و کارکنان گروه‌ها کتابخانه‌های عمومی را با ارتباط بین یکدیگر به صورت مستقیم زمینه رشد تفکر می‌سازند و برای خلاقیت خود و کتابخوانی را فراهم سازند;
- مدیران کتابخانه‌های عمومی با ایجاد حس همدلی و همکاری بین کارکنان، روحیه همکاری گروه‌های سازمانی را در سازمان به نهادنی نمایند;
- مدیران کتابخانه‌های عمومی، نظام جیران خدمت برای موفقیت‌های گروهی را علاوه بر موفقیت‌های فردی به طور مجزا طراحی نمایند.

منابع
آذرگون، مريم و فهمى، فاطمه (1391). انتخاب سازمان آسای و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران با آباد سازمان یادگیرنده از دیدگاه کتابخوانان مطالعات ملی کتابخانه‌ای و سازمان‌های اطلاعات، 23 (3)، 383-388.

انوری رستمی، علی‌اصغر و شهابی، بهرام (1388). مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده: تحلیل بر مستندسازی دانش و تجربه مدیریت تئوری و واقعی اطلاعات، 1(1)، 18-31.

جنوی، الهیا (1386). بررسی ارتباط بین ساختار سازمانی کتابخانه‌های مکانیکی و ابزاری راهبرد سازمانی کتابخانه را به ورزش اطلاعات و نظام‌های ارتباط آن را با یکدیگر درسازمان.

پادگیرنده، پیمان‌نامه کارشناسی درک، دانشگاه‌های اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، سالگرد پیتیر (1382). پیچ فرمان دانشگاه یادگیرنده، ترجمه حافظ کمال‌هادی و محمد رضوئی، تهران: سازمان مدیریت صنعتی.

سته، پیتر (1385). کار جداگانه، دهم سازمان یادگیرنده، ترجمه امیر‌اصفی و کیمروت، کیتی پیتر، تهران، سالگرد پیتیر (1385).

فیلدگاهی، محمد و آهنگ، محمد‌رضا (1384). بررسی وضعیت مدارس شهر مشهد بر اساس یک گروه‌ی سازمان یادگیرنده از دیدگاه پیشرفت‌های آموزشی، 24(2)، 146-147.

کریمی، ایمان؛ فیشر، سیروس؛ اردلان، محمد‌رضا و مریم، امیر (1391). بررسی میزان کارسپت‌میزانهای سازمان یادگیرنده در مدارس راهنمایی و متوسطه شهر اراک. مریم و مدیریت آموزشی، 7(2)، 38-67.

گاسول، دومرودوری و زوراوه (1385). کتابخوانی از دیدگاه ژان گوم، ترجمه علی شکوفه و ویراسته حسن مختاری معمار، تهران: چنار.
References