بررسی نگرش کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان در خصوص کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده پیتر سنگه در کتابخانه‌های عمومی

منصور کوهی رستمی (نویسندهٔ مسئول)
دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه شهید چمران و معاون اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان
rostami.mk@googlemail.com

ابوذر علیزاده
کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش شناسی و مسول روابط عمومی اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان
ilia.alizadeh@gmail.com
تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۰۷/۱۰؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۱۲/۲۰

چکیده

هدف: هدف اصلی این پژوهش تعیین میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان از دیدگاه کارکنان کتابخانه‌های استان است.

روش: در این پژوهش که نوعی نگرش‌سنجی به شمار می‌رود، از پیمایش توصیفی استفاده شده است. جامعهٔ آماری پژوهش ۲۰۰ نفر از کارکنان دارای مدرک کاردانی، کارشناسی و کارشناسی ارشد کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان بوده است. ابزار گردآوری داده پرسشنامه بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی از قبیل آزمون t تک‌گروهی، آزمون t برای گروه‌های مستقل و آزمون F استفاده شده است.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که از نظر کارکنان، میزان به کارگیری مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان در وضعیت مطلوبی قرار ندارد. از بین مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده تنها مؤلفه «چشم‌انداز مشترک» بالاتر از میانگین قرار داشت. همچنین تفاوت معنی‌داری بین مدرک تحصیل، رشته تحصیلی، نوع مسؤلیت و جنسیت کارکنان و نظرشان در خصوص به کارگیری مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده وجود نداشت.

اصالت/ارزش: امروزه کتابخانه‌های عمومی با ظهور فن‌آوری‌های اطلاعاتی و تغییرات اجتماعی وسیع با تغییرات اساسی مواجه شده‌اند. در چنین وضعیتی، کتابخانه‌های عمومی باید یاد بگیرند در محیط پر از تغییرات وسیع اجتماعی، پیشرفت‌های پرشتاب فن‌آوری و رقابت فزاینده به‌طور موفق عمل کنند. این مقاله سعی دارد ضمن پرداختن به موضوع سازمان یادگیرنده که در مباحث مدیریتی کتابخانه‌های عمومی کمتر بدان پرداخته شده است، نقاط ضعف و قوت کتابخانه‌های عمومی برای تبدیل شدن به یک سازمان یادگیرنده را روشن کند.

کلیدواژه‌ها: کتابخانه‌های عمومی، استان خوزستان، سازمان یادگیرنده، پیتر سنگه، چشم‌انداز مشترک.

تحقیقات اطلاع‌رسانی وکتابخانه‌های‌عمومی
فصلنامهٔ علمی- پژوهشی
دورهٔ ۲۱، شمارهٔ ۴، پیاپی۸۳، زمستان ۱۳۹۴
ص ص ۵۶۹- ۵۸۶
نمایه‌شده در ISC, SID و MagIran

Research on Information Science and Public Libraries
The Quarterly Journal of Iran Public Libraries Foundation
Vol. 21, No.4, Successive No. 83 winter 2015
Pp. 569-586
Indexed in ISC, SID & MagIran

[Downloaded from publij.ir on 2024-05-06]
[DOR: 20.1001.1.26455730.1394.21.4.2.2]

مقدمه

به‌دلیل ماهیت عصری که در آن به سر می‌بریم، تفاوت زیادی میان سازمان‌های امروزی و گذشته وجود دارد. یکی از ویژگی‌های اساسی سازمان‌های جدید، شکل‌گیری آنها بر مبنای یادگیری است. بنابراین مدیران و کارکنان، همواره در حال یادگیری بوده و مهارت‌های جدید کسب می‌کنند؛ چرا که قدرت هر سازمان متناسب با میزان آموزش دائمی مدیران و کارکنان آن است. سازمان‌های یادگیرنده سازمان‌هایی هستند که با شروع دهه ۹۰ میلادی مطرح شدند. علت پدیدارشدن چنین سازمان‌هایی، شرایط، نظریه‌ها و تغییر و تحولات بسیار در محیط‌های سازمانی قبل از دهۀ مذکور بوده است به‌گونه‌ای که تمام سازمان‌ها تلاش گسترده‌ای را برای بقای خود آغاز کرده بودند و برای آنکه بتوانند خود را در محیط پرتلاطم رقابتی حفظ کنند، می‌بایست از قالب‌های غیرپویا خارج و به سمت سازمان یادگیرنده متحول می‌شدند یعنی در ساختار و اساس خود تغییرات عمیقی ایجاد می‌کردند.

در مباحث علمی برای سازمان یادگیرنده، عموماً دو الگوی اساسی برای ایجاد آن وجود دارد؛ الگوی آمریکائی که ابداع و ساخت پیتر سنگه[1] است و الگوی اروپائی که توسط چندین نویسنده و نظریه‌پرداز مطرح و برجستۀ این عرصه مثل گروین[2]، مارکوراد[3]، جفارت و مارسیک[4] به نگارش درآمده است. سایر اندیشمندان و صاحبنظران سازمان یادگیرنده نیز، به نوعی از این دو الگو الهام گرفته و تا حدودی با بسط و گسترش یک یا چند بُعد از آن، به ارائۀ الگوهایی برای ایجاد سازمان یادگیرنده پرداخته‌اند. بنا به گفتۀ اکثر محققان، انتشار کتاب «پنجمین فرمان[5]» توسط پیتر سنگه مهمترین رویداد فکری‌ای بوده که پارادایم سازمان یادگیرنده را ایجاد نمود و سنگه پایه‌گذار علمی سازمان یادگیرنده بوده است (انوری رستمی و شهائی، ۱۳۸۸). پیتر سنگه بر این باور بود که سازمان‌های جهان امروز باید توانایی تطابق با دگرگونی‌های مداوم برای نیل به موفقیت داشته را باشند؛ به بیان دیگر سازمان‌ها باید یادگیرنده شوند. از نظر وی، سازمان یادگیرنده به گروهی گفته می‌شود که به‌طور مستمر در پی افزایش قابلیت‌های خود برای خلق چیزهایی است که قصد ایجاد آن را دارد (سنگه، ۱۳۸۵، ۴۳۶).

سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی مفاهیم مترادف نیستند. یادگیری سازمانی به مفهوم یادگیری افراد و گروه‌های درون سازمان و سازمان یادگیرنده به معنی یادگیری سازمان به

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

[Downloaded from publij.ir on 2024-05-06]
[DOR: 20.1001.1.26455730.1394.21.4.2.2]

عنوان یک سیستم کلی است. به عبارت دیگر، سازمان یادگیرنده حاصل یادگیری سازمانی است و لذا باید میان یادگیری سازمانی به معنی یادگیری افراد و گروه‌های درون سازمان، و سازمان یادگیرنده به معنی سازمان به عنوان نظامی کلی، تمایز قائل شد. مارکوراد (۱۹۹۶) تفاوت دو عبارت یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده را این‌گونه توضیح می‌دهد: «در بحث از سازمان یادگیرنده، تمرکز ما بر چیستی است و سیستم‌ها، اصول و ویژگی‌های سازمان‌هایی را که به عنوان یک هویت جمعی یاد می‌گیرند و اقدام به تولید می‌کنند، مورد بررسی قرار می‌دهیم، در حالیکه یادگیری سازمانی به چگونگی یادگیری مهارت‌ها و فرایندهای تولید و بهره‌گیری از دانش اشاره دارد. در این معنی یادگیری سازمانی تنها یک بُعد یا عنصر از سازمان یادگیرنده محسوب می‌شود».

به عقیدهٔ سنگه (۱۹۹۲)، ایجاد سازمان یادگیرنده نه تنها مشکل نیست، بلکه، به طور کامل، مقبول کلیهٔ افرادی است که حداقل آشنایی را با آن دارند. سنگه برای سازمان یادگیرنده پنج اصل و مبنا را به شرح ذیل مطرح می‌کند:

۱. **مهارت شخصی**[1]: مهارت شخصی همان توانایی یادگیری مستمر و پشتیبانی دائمی از هر نوع تجربهٔ پیشرفت و توسعه برای اعضای سازمان است (سنگه، ۱۳۸۵)؛
۲. **چشم‌انداز مشترک**[2]: چشم‌انداز مشترک، تصویری در مورد آیندهٔ مورد انتظار کارکنان و اصول و راه‌های عملی رسیدن به این آینده است (همان)؛
۳. **الگوهای ذهنی**[3]: الگوهای ذهنی، منعکس‌کنندهٔ ذهنیت فرد است که او را به عمل واداشته و بینش و تصمیم‌ها و اَعمال وی را شکل داده است (همان)؛
۴. **یادگیری تیمی**[4]: در یادگیری تیمی، گروه‌ها انرژی و کنش خود را بسیج می‌کنند و به توانایی و بینشی بیش از مجموع استعداد اعضاء دست می‌یابند (همان)؛
۵. **تفکر سیستمی**[5]: تفکر سیستمی، اصل بنیادین سازمان یادگیرنده و ابزار بسیار قوی برای تسهیل یادگیری سازمانی است. توانایی دیدن سازمان به عنوان یک کل است و به ما می‌آموزد که چیزی در بیرون سیستم که سبب بروز مشکلات باشد وجود ندارد (تونگسکال، جیتگارون و چاک امرد[6]، ۲۰۱۰، ص ۸۴).

1. Personal mastery
2. Shared vision
3. Mental models
4. Team learning
5. system thinking
6. Tongsakul, Jitgarun & Chaokamneard

[Downloaded from publij.ir on 2024-05-06]
[DOR: 20.1001.1.26455730.1394.21.4.2.2]

برخلاف سازمان‌های سنتی که مقامات سازمان، تکلیف و وظایف کارکنان را در مقابل تغییرات مشخص می‌کردند، در سازمان‌های یادگیرنده، افراد در تصمیم‌ها شرکت کرده، از اهداف و چشم‌اندازهای سازمانی آگاهی یافته و با توسعه مهارت‌های فردی، خود را در راستای کمک به کسب اهداف سازمان قرار می‌دهند. چنانچه در این امر، تضاد و کشمکشی روی دهد، افراد به کمک رهبر خلاق و مشارکت‌جو، سعی در رفع آن تضاد می‌کنند. روشن است که در سازمان‌های یادگیرنده بر نقش افراد و یادگیری مستمر و در نتیجه توسعهٔ مهارت‌های آنها تأکید شده و توسعهٔ نیروی انسانی عامل اصلی بقاء و پایداری در بلندمدت شمرده می‌شود (سبحانی‌نژاد، شهائی و یوزباشی، ۱۳۸۵). ضرورت تبدیل شدن سازمان‌ها به سازمان یادگیرنده از آنجا ناشی می‌شود که به دلیل افزایش عدم اطمینان در محیط سازمانی، سازمان‌ها نیاز بیشتری به دانش و آگاهی گسترده از عوامل محیطی دارند تا بتوانند خود را با تغییر و تحولات محیطی تطبیق دهند. مشکل سازمان‌های امروزی این است که آنها اغلب به صورت یک کل قادر به شناسایی تهدیدها و اثرات آنها نبوده و از خلق گزینه‌ها و راه‌حل‌های جایگزین عاجزند و در کل، سازمان‌ها در یادگیری دچار مشکل هستند.

چارچوب اساسی متشکل از تعهد 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 جمع‌آوری و حفاظت‌کنندهٔ پیشنه‌های مکتوب، قرن‌ها به صورت حرفه‌ای ثابت باقی مانده است. اما در طول صد سال گذشته، کتابخانه با چالش‌هایی بیشتر از تمام گذشته خود روبرو بوده است. پیشرفت علوم و فن‌آوری و تنوع ارتباطات و در نتیجه تشکیل جوامع اطلاعاتی باعث به وجود آمدن جامعه‌ای پیچیده و کثرت‌گرا شده است. در نتیجه مؤسسات اجتماعی و از جمله کتابخانه‌ها ناچارند خود را با جمعیت فزاینده‌ای که خواستار خدمات گسترده‌تر هستند، هماهنگ سازند (گاسول دوهوروویتس، ۱۳۸۵، ص.۴۹). ظهور و پیشرفت فن‌آوری‌های نوین و تغییرات درون حرفه، دستیابی به مهارت‌های اساسی در زمینهٔ شیوه‌های نوین اطلاع‌رسانی در کتابخانه‌ها و در نتیجه لزوم آموزش‌های نوین و متناسب با محیط اطلاعاتی امروز را برای کتابداران و متخصصان اطلاع‌رسانی، اجتناب‌ناپذیر کرده است.

کتابخانه‌ها برای باقی ماندن در محیط اطلاعاتی در حال تغییر باید یادگیری، پژوهش و

[Downloaded from publij.ir on 2024-05-06]
[DOR: 20.1001.1.26455730.1394.21.4.2.2]

خطر کردن را تقویت کنند و به جای تأکید بر دستور دادن و کنترل کردن، استراتژی‌هایی را اتخاذ کنند که به حرکت رو به جلوی سازمان کمک کند و توانایی واکنش‌های فعال را به تغییرات تقویت نماید. کتابخانه‌ها باید دارای کارمندانی باشند که به تغییرات اهمیت دهند، چالش‌ها را بپذیرند، مهارت‌های جدید را تقویت کنند و به اهداف و ماموریت‌های سازمان متعهد باشند (جیسیک و مک نیل[1]، ۲۰۰۴، به نقل از، آذرگون و فهیم‌نیا، ۱۳۹۱، ص ۷۳).

امروزه نقش کتابخانه‌های عمومی به منزلهٔ بخشی از نظام آموزشی و مرکز گردآوری و نشر دانش و مطالعات حرفه‌ای، ابزار مهمی برای توسعهٔ دانش و فرهنگ به شمار می‌رود و از آنجایی که این کتابخانه‌ها با آغوشی باز همگان را می‌پذیرند، این فرصت فراهم می‌شود که فرد از طریق تکمیل مطالعات خود به دانش وسیعی دسترسی پیدا کرده و اندخته‌های علمی خود را غنی‌تر نماید. همانطور که در سند چشم‌انداز کتابخانه‌های عمومی ایران ۱۴۰۴ آمده است، کتابخانه‌های عمومی مرکزی برای یادگیری، رشد مهارت و نیز ارتقاء تعاملات فکری و علمی در راستای تولید علم هستند. از طرفی به منظور برآورده شدن نیازهای کاربران، کتابداران کتابخانه‌های عمومی باید توانایی و مهارت‌های لازم برای ارائهٔ خدمات مناسب را به عنوان مشاور امین داشته باشند و این امر مستلزم این است که کتابخانه‌ها به عنوان سازمان یادگیرنده عمل کرده و کتابداران به‌طور مستمر در محیط کتابخانه در حال یادگیری باشند. لذا مسئلهٔ این پژوهش آن است که کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان تا چه حد با مؤلفه‌هایی سازمان یادگیرنده پیتر سنگه انطباق دارند.

فرضیه‌های پژوهش

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی میزان انطباق کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان با ابعاد سازمان یادگیرنده پیتر سنگه از دیدگاه کارکنان در کتابخانه‌های عمومی استان است. برای دستیابی به این هدف فرضیه‌های ذیل مطرح شده است:

فرضیهٔ اول: از نظر کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده (قابلیت‌های شخصی، چشم‌انداز مشترک، الگوهای ذهنی، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی) در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان در حد مطلوبی نیست.

1. Giesecke & McNell

[Downloaded from publij.ir on 2024-05-06]
[DOR: 20.1001.1.26455730.1394.21.4.2.2]

فرضیهٔ دوم: بین جنسیت کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان و نظرشان در خصوص میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده تفاوت وجود دارد.

فرضیهٔ سوم: بین نوع مسئولیت کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان و نظرشان در خصوص میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده تفاوت وجود دارد.

فرضیهٔ چهارم: بین نوع مدرک تحصیلی کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان و نظرشان در خصوص میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده تفاوت وجود دارد.

فرضیهٔ پنجم: بین رشته تحصیلی کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان و نظرشان در خصوص میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده تفاوت وجود دارد.

روش پژوهش

در این پژوهش که نوعی نگرش‌سنجی به شمار می‌رود، از روش پیمایشی استفاده شده است. جامعهٔ آماری پژوهش ۲۰۰ نفر از کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان بود که دارای مدرک کاردانی، کارشناسی و کارشناسی‌ارشد بودند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامهٔ از پیش طراحی شده است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش کریمی و همکاران (۱۳۹۰) ۰/۹۳ و در پژوهش قدمگاهی و آهنچیان (۱۳۸۴) ۰/۷۶ بوده و در این پژوهش ۰/۸۲ به‌دست آمده است که نشان‌دهنده پایایی پرسشنامه است. پرسشنامه بین ۲۰۰ نفر تقسیم و تعداد ۱۹۴ پرسشنامه برگشت داده شد. ابزار گردآوری داده‌ها ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و پرسشنامهٔ اَبعاد سازمان یادگیرندهٔ پیتر سنگه است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، با استفاده از نرم‌افزار SPSS، از آمار توصیفی همچون جدول، فراوانی، میانگین، انحراف معیار و آزمون‌های آمار استنباطی از قبیل آزمون t تک‌گروهی، آزمون t برای گروه‌های مستقل و آزمون F استفاده شد.

یافته‌ها

در این بخش به ارائهٔ یافته‌های پژوهش از طریق پاسخ به فرضیه‌های پژوهش می‌پردازیم:

فرضیهٔ اول: از نظر کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده (قابلیت‌های شخصی، چشم‌انداز مشترک، الگوهای ذهنی، یادگیری گروهی و تفکر سیستمی) در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان در حد نامطلوبی است.

[Downloaded from publij.ir on 2024-05-06]

[DOR: 20.1001.1.26455730.1394.21.4.2.2]

نتایج آزمون t برای آزمون فرضیه اول پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است. از آنجایی که اختلاف میانگین هر یک از این مولفه‌ها از عدد ۳ به عنوان حد متوسط (عدد ۳ در طیف لیکرت، بین اعداد ۱ تا ۵ قرار دارد) معنی‌دار نبود و مقدار P_{value} آنها از ۰/۰۵ بیشتر محاسبه شد، بنابراین آزمون t تک‌متغیره معنی‌دار نبوده و فرض صفر (عدم وجود تفاوت معنی‌دار در سطح معنی داری ۰/۰۵) پذیرفته می‌شود و بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که از نظر کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان میزان به‌کارگیری این مؤلفه‌ها در کتابخانه‌های عمومی استان در حد نامطلوبی قرار دارد. تنها میزان P_{value} مؤلفهٔ چشم‌انداز از ۰/۰۵ کمتر است که نشان می‌دهد میزان به‌کارگیری این مؤلفه در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان در حد مطلوبی قرار دارد. چشم‌انداز مشترک با میانگین ۳/۱۹ قوی‌ترین مؤلفه و قابلیت شخصی با میانگین ۲/۰۹ ضعیف‌ترین مؤلفه مورد بررسی بودند.

جدول ۱. نتایج آزمون t تک متغیره برای هر یک از مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده، مقایسه میانگین با میانگین فرضی (m=۳)

ردیف	نام مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	t	df	sig.
۱	قابلیت شخصی	۲/۰۹	۰/۳۵	-۳۵/۹۳	۱۹۳	۰/۹
۲	الگوهای ذهنی	۲/۹۹	۰/۹۴	-۰/۳	۱۹۳	۰/۹۷
۳	چشم‌انداز مشترک	۳/۱۹	۰/۷۸	۳/۴۴	۱۹۳	۰/۰۰۱
۴	یادگیری گروهی	۲/۹۸	۰/۷۹	-۰/۳۴	۱۹۳	۰/۷۵
۵	تفکر سیستمی	۲/۸۶	۰/۸۴	-۲/۲۴	۱۹۳	۰/۲۶

فرضیهٔ دوم: بین جنسیت کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان و نظرشان در خصوص میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده اختلاف معنی‌داری وجود دارد.

نتایج آزمون t برای دو نمونهٔ مستقل مربوط به مقایسهٔ نظر کارکنان زن و مرد کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان در خصوص کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در جدول شماره ۲ آمده است. همانطور که مشاهده می‌کنیم، مقدار میانگین و انحراف معیار برای هر یک از مؤلفه‌های مورد مطالعه در دو گروه جنسی زن و مرد محاسبه شده است. نتایج نشان می‌دهد که در تمامی میانگین‌های محاسبه شده، مقدار میانگین مؤلفه در مردان بیشتر از زنان است. همچنین مقادیر آمارهٔ t، درجهٔ آزادای و سطح معناداری برای آزمون‌های t محاسبه شده‌اند. حال با توجه به سطوح معناداری محاسبه شده نتیجه می‌گیریم که تنها مقدار سطح معناداری مربوط به مقایسهٔ میانگین متغیرهای چشم‌انداز و تفکر سیستمی کمتر از سطح آزمون (۰/۰۵) شده است که

[Downloaded from publij.ir on 2024-05-06]
[DOR: 20.1001.1.26455730.1394.21.4.2.2]

نشان‌دهندهٔ معناداری آزمون مقایسهٔ میانگین این دو مؤلفه در دو گروه مرد و زن بوده و در بقیه موارد فرض صفر آزمون مبنی بر برابری میانگین در دو گروه پذیرفته شده است.

جدول ۲. نتایج آزمون t دربارهٔ مقایسهٔ نظر کارکنان زن و مرد کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان در خصوص کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده

متغیر	جنسیت	میانگین	انحراف معیار	آمارهٔ t	درجهٔ آزادی	P- مقدار
قابلیت شخصی	مرد	۲٫۱۱	۰٫۳۴	۰٫۸	۱۹۲	۰٫۴۲۵
	زن	۲/۰۷	۰٫۳۵			
الگوهای ذهنی	مرد	۳٫۱۴	۰٫۹۷	۲٫۱۹	۱۹۲	۰٫۲۹
	زن	۲٫۸۴	۰٫۸۸			
چشم‌انداز	مرد	۳٫۳۴	۰٫۷۲	۲٫۸۱	۱۹۲	۰٫۰۰۵
	زن	۳٫۰۳	۰٫۸۰			
یادگیری گروهی	مرد	۳٫۰۲	۰٫۷۴	۰٫۷۷	۱۹۲	۰٫۴۴۰
	زن	۲/۹۳	۰٫۸۴			
تفکر سیستمی	مرد	۳٫۰۲	۰٫۸۵	۲٫۶۴	۱۹۲	۰٫۰۰۹
	زن	۲٫۰۷	۰٫۸۰			

فرضیهٔ سوم: بین نوع مسئولیت کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان و نظرشان در خصوص میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده اختلاف معنی‌داری وجود دارد.

نتایج آزمون تحلیل واریانس مربوط به مقایسهٔ نظر کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان با مسئولیت‌های مختلف، در خصوص کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در جدول شمارهٔ ۳ آمده است. با توجه به جدول ۳ مقدار میانگین و انحراف‌معیار برای هر یک از مؤلفه‌های مورد مطالعه در ۴ گروه کتابدار، مسئول 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 بقیه است ولی در تفکر سیستمی مقدار میانگین مؤلفه کتابدار بیشتر از بقیه می‌باشد. همچنین مقادیر آماره آزمون، درجه آزادی و سطح معناداری برای آزمون‌های F انجام شده محاسبه شده‌اند. حال با توجه به سطوح معناداری محاسبه شده نتیجه می‌گیریم که تنها مقدار سطح معناداری مربوط به مقایسه میانگین متغیر قابلیت شخصی کمتر از سطح آزمون (۰۵/.) شده است که نشان دهنده معناداری آزمون مقایسه میانگین این ۵ مؤلفه در

[Downloaded from publij.ir on 2024-05-06]
[DOR: 20.1001.1.26455730.1394.21.4.2.2]

چهار گروه کتابدار، مسئول کتابخانه، رئیس اداره و کارشناس ستادی بوده و در بقیه موارد فرض صفر آزمون مبنی بر برابری میانگین در چهارگروه پذیرفته شده است.

جدول ۳. نتایج آزمون تحلیل واریانس مربوط به مقایسه نظر کارکنان با پست‌های مختلف در خصوص کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده

شاخص آماری متغیر	نوع مسئولیت	میانگین	انحراف معیار	درجهٔ آزادی	آمارهٔ F	P-مقدار
قابلیت شخص	کتابدار	۱٫۹۸	۰٫۲۷	۳	۱۸٫۵۹۷	۰٫۰۰۰
	مسئول کتابخانه	۲٫۲۸	۰٫۳۸			
	رئیس اداره	۲٫۷۵	۰٫۱۶			
	کارشناس ستاد	۲٫۱۶	۰٫۳۰			
الگوی ذهنی	کتابدار	۳٫۰۶	۰٫۹۱	۳	۲٫۹۸۰	۰٫۳۳
	مسئول کتابخانه	۳٫۰۴	۰٫۹۶			
	رئیس اداره	۳٫۱۲	۱٫۳۷			
	کارشناس ستاد	۲٫۳۹	۰٫۸۰			
چشم‌انداز	کتابدار	۳٫۱۵	۰٫۷۵	۳	۰٫۵۹۹	۰٫۶۱۶
	مسئول کتابخانه	۳٫۲۵	۰٫۸۹			
	رئیس اداره	۳٫۶۲	۱٫۰۳			
	کارشناس ستاد	۳٫۱۸	۰٫۵۸			
یادگیری گروهی	کتابدار	۲٫۹۵	۰٫۷۴	۳	۲٫۳۴۶	۰٫۰۷۴
	مسئول کتابخانه	۳٫۰۸	۰٫۹۳			
	رئیس اداره	۳٫۷۵	۰٫۸۶			
	کارشناس ستاد	۲٫۷۱	۰٫۵۰			
تفکر سیستمی	کتابدار	۲٫۹۳	۰٫۸۷	۳	۲٫۴۸۴	۰٫۰۶۲
	مسئول کتابخانه	۲٫۸۸	۰٫۷۱			
	رئیس اداره	۲٫۸۷	۱٫۳۱			
	کارشناس ستاد	۲٫۳۶	۰٫۷۹			

فرضیه چهارم: بین نوع مدرک تحصیلی کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان و نظرشان در خصوص میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده تفاوت وجود دارد.

نتایج آزمون تحلیل واریانس مربوط به مقایسهٔ نظر کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان

[Downloaded from publij.ir on 2024-05-06]

[DOR: 20.1001.1.26455730.1394.21.4.2.2]

خوزستان با سطح تحصیلات مختلف، در خصوص کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در جدول شماره ۴ آمده است. با توجه به جدول ۴ مقدار میانگین و انحراف معیار برای هر یک از مؤلفه‌های مورد مطالعه در ۳ گروه فوق دیپلم، لیسانس، و فوق لیسانس محاسبه شده است. نتایج نشان می‌دهد که در تمامی میانگین‌های محاسبه شده، مقدار میانگین مؤلفه در گروه مدرک تحصیلی «فوق دیپلم»، بیشتر از بقیه است اما در یادگیری تیمی، مقدار میانگین در گروه «فوق لیسانس»، بیش از سایر سطوح تحصیلی می‌باشد. با توجه به مقادیر آمارهٔ F، درجهٔ آزادای و سطح معناداری که در جدول ۴ آمده است، مشاهده می‌کنیم که مقدار سطح معناداری مربوط به مقایسه میانگین تمامی مؤلفه‌ها بیشتر از ۰٫۰۵ است که نشان‌دهندهٔ عدم معناداری آزمون مقایسه میانگین این مؤلفه‌ها در سه گروه بوده و فرض صفر آزمون مبنی بر برابری میانگین در سه گروه پذیرفته شده است. پس نتیجه می‌گیریم که تفاوت میانگین‌ها معنادار نیست.

جدول ۴. نتایج آزمون تحلیل واریانس مربوط به مقایسهٔ نظر کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان با سطح تحصیلات مختلف در خصوص کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده

شاخص / آماری متغیر	مدرک تحصیلی	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	آمارهٔ F	P-مقدار
قابلیت شخص	کاردانی	۲٫۱۴	۰٫۳۶	۲	۱٫۰۴۰	۰٫۳۵۶
	کارشناسی	۲٫۰۶	۰٫۳۳			
	کارشناسی‌ارشد	۲٫۰۸	۰٫۳۶			
الگوی ذهنی	کاردانی	۳٫۱۴	۰٫۹۹	۲	۱٫۲۲۲	۰٫۲۹۷
	کارشناسی	۲٫۹۲	۱٫۰۰			
	کارشناسی‌ارشد	۲٫۹۲	۰٫۶۰			
چشم انداز	کاردانی	۳٫۳۲	۰٫۷۶	۲	۱٫۸۸۲	۱٫۵۵
	کارشناسی	۳٫۰۸	۰٫۸۰			
	کارشناسی‌ارشد	۳٫۲۴	۰٫۷۲			
یادگیری تیمی	کاردانی	۲٫۹۸	۰٫۷۸	۲	۰٫۲۲۴	۰٫۸۰۰
	کارشناسی	۲٫۹۵	۰٫۷۷			
	کارشناسی‌ارشد	۳٫۰۵	۰٫۸۶			
تفکر سیستمی	کاردانی	۳٫۰۵	۰٫۹۲	۲	۲٫۶۶۵	۰٫۰۷۲
	کارشناسی	۲٫۷۹	۰٫۸۴			
	کارشناسی‌ارشد	۲٫۷۰	۰٫۶۴			

[Downloaded from publij.ir on 2024-05-06]

[DOR: 20.1001.1.26455730.1394.21.4.2.2]

فرضیهٔ پنجم: بین رشتهٔ تحصیلی کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان و نظرشان در خصوص میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده تفاوت وجود دارد.

نتایج آزمون t برای دو نمونهٔ مستقل برای مقایسهٔ نظر کارکنان دارای مدرک تحصیلی کتابداری و غیرکتابداری دربارهٔ کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده، در جدول شماره ۵ آمده است. با توجه به جدول ۵، مقدار میانگین و انحراف معیار برای هر یک از مؤلفه‌های مورد مطالعه در دو گروه با مدرک تحصیلی کتابداری و غیرکتابداری محاسبه شده است. نتایج نشان می‌دهد که در تمامی میانگین‌های محاسبه شده، مقدار میانگین مؤلفه در غیرکتابداران بیشتر از کتابداران است. با توجه به مقادیر آماره t، درجهٔ آزادای و سطح معناداری، مشاهده می‌کنیم که تنها P_{value} مربوط به مقایسهٔ میانگین متغیر قابلیت شخصی کمتر از ۰/۰۵ شده است که نشان دهنده معناداری آزمون مقایسه میانگین این مؤلفه در دو گروه کتابدار و غیر کتابدار بوده و در بقیه موارد، فرض صفر آزمون مبنی بر برابری میانگین در دو گروه پذیرفته می‌شود و میانگین مؤلفه‌ها، برای کتابداران و غیرکتابداران تفاوت معناداری ندارند.

جدول ۵. نتایج آزمون t برای دو نمونه مستقل مربوط به مقایسه نظر کارکنان دارای مدرک تحصیلی کتابداری و غیرکتابداری دربارهٔ کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده

متغیر	رشته تحصیلی	میانگین	انحراف معیار	T-Test	درجه آزادی	p- مقدار
قابلیت شخصی	کتابدار	۲٫۰۲	۰٫۳۳	۳٫۷۲	۱۹۲	۰٫۰۰۰
	غیر کتابدار	۲٫۲۱	۰٫۳۴			
الگوهای ذهنی	کتابدار	۲٫۹۴	۰٫۹۴	۰٫۹۸	۱۹۲	۰٫۳۲۸
	غیر کتابدار	۳٫۰۸	۰٫۹۴			
چشم انداز	کتابدار	۳٫۱۰	۰٫۸۰	۲٫۲۱	۱۹۲	۰٫۲۸
	غیر کتابدار	۳٫۳۵	۰٫۸۰			
یادگیری تیمی	کتابدار	۲٫۹۳	۰٫۸۰	۰٫۹۹	۱۹۲	۰٫۳۲۱
	غیر کتابدار	۳٫۰۵	۰٫۷۶			
تفکر سیستمی	کتابدار	۲٫۸۰	۰٫۸۴	۱٫۲۴	۱۹۲	۰٫۲۱۴
	غیر کتابدار	۲٫۹۶	۰٫۸۴			

[Downloaded from publij.ir on 2024-05-06]

[DOR: 20.1001.1.26455730.1394.21.4.2.2]

نتیجه‌گیری

ضرورت تبدیل شدن سازمان‌ها به سازمان یادگیرنده از آنجا ناشی می‌شود که به دلیل افزایش عدم اطمینان در محیط سازمانی، سازمان‌ها نیاز بیشتری به دانش و آگاهی گسترده از عوامل محیطی دارند تا بتوانند خود را با تغییر و تحولات محیطی تطبیق دهند. به نظر پیتر سنگه (۱۹۷۷)، مشکل اصلی سازمان‌های امروزی این است که آنها اغلب به صورت یک کل، روشی برای شناخت تهدیدها و اثرات آنها ندارند و لذا از ارائهٔ راه‌حل عاجزند و به بیان دیگر، سازمان‌ها در یادگیری دچار مشکل هستند. حتی موفق‌ترین سازمان‌ها در صورتی که دچار فقر یادگیری باشند، با وجود اینکه به حیات خود ادامه خواهند داد، هرگز قادر نخواهند بود که تمامی قابلیت‌های خود را به ظهور برسانند.

یافته‌های پژوهش به طور کل، نشان می‌دهد که از دیدگاه کارکنان در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در حد نامطلوبی قرار دارد. تنها مؤلفه «چشم‌انداز مشترک» در حد خوبی قرار داشت و این مؤلفه با میانگین ۳/۱۹ قوی‌ترین مؤلفه به حساب می‌آمد و «قابلیت شخصی» با میانگین ۲/۰۹ ضعیف‌ترین مؤلفه بود. نتایج پژوهش حاضر، همخوان با پژوهش آذرگون و فهیم نیا (۱۳۹۰) است که نشان داد سازمان اَسناد و کتابخانهٔ ملی ایران از لحاظ میزان انطباق با اَبعاد سازمان یادگیرنده، در همه اَبعاد در سطح متوسطی قرار دارد، و همسو با پژوهش لشکری، شعبانی و سیادت (۱۳۹۱) است که نشان دادند میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهرهای اصفهان و کرمان در حد متوسطی قرار است. همچنین، نتایج این پژوهش همسو است با نتایج پژوهش جَنَوی (۱۳۸۶) که نشان داد کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری شهر تهران در مقایسه با ویژگی‌های سازمان یادگیرنده در سطح پایینی قرار دارد.

بر خلاف پژوهش گولدبرگ[1] (۲۰۰۰) که نشان داد تفکر سیتسمی قوی‌ترین بُعد سازمان یادگیرندهٔ مورد پژوهش او است و برخلاف پژوهش لشکری، شعبانی و سیادت (۱۳۹۱) که نشان داد «قابلیت شخصی» قوی‌ترین بعد سازمان یادگیرنده در پژوهش آنها است، قوی‌ترین مؤلفه سازمان یادگیرنده از دیدگاه کتابداران استان خوزستان، «چشم‌انداز مشترک» است.

1. Kenneth I. Goldberg

[Downloaded from publij.ir on 2024-05-06]

[DOR: 20.1001.1.26455730.1394.21.4.2.2]

کتابخانه‌های عمومی برای دستیابی به سرآمدی، نیاز به رهبری مدیریت و کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده دارند اما یافته‌های این پژوهش نشان داد که کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان از نظر مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در حد نامطلوبی قرار دارند که به نظر نویسنده برخی از مهم‌ترین دلایل آن عبارتند از:

- نظام متمرکز اداره و مدیریت کتابخانه‌های عمومی؛
- منحصر شدن افراد به شغلشان: تحقق عبارت «من یعنی شغل تعیین حدود شدهٔ خودم» در کارکنان باعث شده افراد تنها بر روی شغل خود متمرکز شوند و مسؤلیت کمرنگی نسبت به نتایج حاصل از کل مجموعه و حاصل عملکرد تمامی افراد احساس کنند؛
- ضعف قابلیت‌های شخصی: همانطور که نتایج پژوهش نیز نشان داد مؤلفهٔ «قابلیت‌های شخصی» ضعیف‌ترین مؤلفه بود و از آنجا که در یک ترتیب منطقی می‌توان از افراد یادگیرنده، و تیم‌های یادگیرنده به سازمان یادگیرنده رسید، اما به دلیل ضعف قابلیت‌های شخصی، عمدتاً تیم‌های یادگیرنده در این استان تشکیل نشده است؛
- فقدان زمان و انگیزه کافی جهت یادگیری سازمانی در کارکنان کتابخانه‌های عمومی؛

یافته‌های پژوهش نشان داد که قابلیت‌های شخصی ضعیف‌ترین مؤلفه سازمان یادگیرنده در بین کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان است. نظام ارتقاء قابلیت‌های شخصی عبارت است از نظامی که در آن فرد به صورت مستمر دیدگاه‌های شخصی خود را روشن‌تر و عمیق‌تر می‌نماید، انرژی و توان خود را متمرکز می‌کند، صبر و بردباری خود را افزایش می‌دهد و بالاخره واقعیات را منصفانه و بی‌غرض درمی‌یابد. با چنین تعریفی، تسلط و توانایی‌های شخصی، یکی از ارکان اساسی در سازمان‌های یادگیرنده است. بنابراین مسئولان کتابخانه‌های عمومی می‌بایست از طریق برنامه‌های آموزشی فراگیر قابلیت‌های شخصلی پرسنل خود را ارتقاء دهند.

ایده‌ای که همواره الهام‌بخش سازمان‌ها در زمینهٔ رهبری بوده است، عبارت است از ظرفیت ایجاد یک تصویر و آرمان مشترک از آینده‌ای که به دنبال آن هستیم. به سختی می‌توان سازمانی را نام برد که به درجه‌ای از موفقیت رسیده باشد، بدون آنکه دارای اهداف، ارزش‌ها و آرمان‌هایی باشد که عمیقاً در سطح مؤسسه پذیرفته شده باشند. یافته‌های پژوهش

[Downloaded from publij.ir on 2024-05-06]
[DOR: 20.1001.1.26455730.1394.21.4.2.2]

نشان داد که شاغلان در کتابخانه‌های عمومی آرمان و چشم‌انداز مشترک کتابخانه‌های عمومی را که ارتقاء مطالعه در بین مردم است، به خوبی پذیرفته و باور کرده‌اند. نتایج پژوهش نیز نشان داد که مؤلفهٔ چشم‌انداز مشترک در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان از وضعیت مطلوبی برخوردار است. یکی از دلایل این امر وجود اَسناد بالادستی از جمله سند چشم‌انداز کتابخانه‌های عمومی در افق ایران ۱۴۰۴ است.

یافته‌های پژوهش نشان داد که در تمامی مؤلفه‌ها، میانگین مردان از زنان بیشتر است و تنها در مؤلفه‌های «چشم‌انداز مشترک» و «تفکر سیستمی» تفاوت معنی‌داری بین پاسخ‌های مردان و زنان وجود دارد. مقایسهٔ میانگین نمرات کتابداران با مدرک تحصیلی کتابداری و غیرکتابداری نشان می‌دهد که در تمامی مؤلفه‌ها، به جز مؤلفهٔ «قابلیت شخصی»، میانگین کارکنان با مدرک غیرکتابداری از دارندگان مدرک کتابداری بیشتر است. یافته‌ها همچنین نشان می‌دهد که در تمامی مؤلفه‌ها به جز تفکر سیستمی که میانگین افراد دارای پُست «کتابدار» بیشتر از سایر گروه‌ها بوده است، میانگین رؤسای شهرستان‌ها در سایر مؤلفه‌ها بیشتر از گروه‌های دیگر است و جز در مؤلفهٔ «قابلیت شخصی»، تفاوت معنی‌داری بین میانگین پاسخ‌های گروه‌ها با پُست‌های مختلف وجود ندارد. هرچند میانگین تمامی مؤلفه‌ها به‌جز «تفکر سیستمی» در گروه دارندگان مدرک کاردانی بالاتر بوده است اما تفاوت معنی‌داری بین میانگین پاسخ‌های سه گروه دارندگان کاردانی، کارشناسی، و کارشناسی ارشد وجود نداشت.

پیشنهادها

مدیران و مسئولان کتابخانه‌های عمومی باید در جهت ایجاد سازمان یادگیرنده موارد زیر را مورد توجه قرار دهند تا از این طریق بستر مناسبی برای ایجاد سازمان یادگیرنده در کتابخانه‌های عمومی کشور فراهم شود.

۱. افزایش قابلیت‌های شخصی کارکنان در کتابخانه‌های عمومی

برای افزایش قابلیت‌های شخصی برنامه‌های ذیل پیشنهاد می‌گردد:

- برگزاری دوره‌های آموزشی متعدد در زمینه‌های شغلی کتابداران و مدیران؛
- چرخش شغلی و محیطی کارکنان، به این صورت که کارکنان در صورت احراز

[Downloaded from publij.ir on 2024-05-06]
[DOR: 20.1001.1.26455730.1394.21.4.2.2]

شرایط، با فعالیت در مکان‌ها و کتابخانه‌های بزرگ‌تر، امکان کسب تجربه و افزایش یادگیری داشته باشند؛

- ترغیب کارکنان به تبادل تجربیات و اطلاعات از طریق اعطای امتیازات ویژه همچون پاداش، ارتقاء و افزایش دامنه مسئولیت‌ها و اختیارات به کارکنانی که دانش و مهارت‌های خود را توسعه می‌دهند؛
- تشویق و تقویت مهارت‌های فردی در کتابخانه های عمومی؛
- رفع مشکلات معیشتی کارکنان نهاد کتابخانه‌های عمومی؛
- تقویت تعهد سازمانی در بین کارکنان کتابخانه های عمومی؛

ب) توانمند ساختن افراد برای رسیدن به چشم‌انداز مشترک

هر چند این مؤلفه از نظر کارکنان کتابخانه‌های عمومی در وضعیت مطلوبی است اما برای تثبیت آن، اجرای برنامه‌های ذیل پیشنهاد می‌گردد:

- احترام و تقویت اهداف شخصی و فردی پرسنل. سازمان‌هایی که به دنبال ایجاد آرمان مشترک در بین اعضای خود هستند، باید همواره به آرمان‌های شخصی کارکنان خود احترام گذارند و آن را تقویت کنند؛
- تأکید بر ایجاد چشم‌اندازی مشارکتی و استفاده از کارمندان برای شرکت در تنظیم آن؛
- ارائهٔ شاخص‌های عمل به افراد در انجام کار، و درخواست تعیین اهداف، راهبردها و تصمیم‌گیری در کار؛
- به کارگیری سیاست‌های مالی واضح و تصمیم‌گیری غیرمتمرکز؛
- تأکید بر ارزش ریسک و نوآوری در بیانیه‌های چشم‌انداز و اختصاص زمان و منابعی برای جستجوی عقاید جدید؛ و
- برنامه‌ریزی مشترک اهداف و فعالیت‌ها و دسترسی به برنامه‌های کاری گروه دیگر.

ج) تقویت مدل‌های ذهنی کارآمد در کارکنان کتابخانه‌های عمومی

برای تقویت مدل‌های ذهنی در کارکنان کتابخانه‌های عمومی، برنامه‌های ذیل پیشنهاد می‌گردد:

[Downloaded from publij.ir on 2024-05-06]

[DOR: 20.1001.1.26455730.1394.21.4.2.2]

- برگزاری جلسات تبادل‌نظر با سخنرانی افراد متخصص و با تجربه؛
- تخصیص بودجه قابل توجه به تربیت و پرورش مغزهای متفکر و مبتکر از سوی سازمان، از طریق دعوت از نخبگان 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؛
- فراهم‌سازی محیط سازمانی مناسب برای اظهار نظر صادقانه و آزادانه کارکنان درباره مسائل کاری؛
- تلاش در جهت تغیر الگوی ذهنی مدیریت، سازمان‌دهی و کنترل به سمت آرمان و ارزش‌ها و مدل‌های ذهنی؛ و
- تشکیل گروه‌های ویژه در قالب اتاق‌های فکر و گروه‌های حل مسئله.

د) فراهم کردن شرایط یادگیری تیمی در کارکنان کتابخانه‌های عمومی

جهت فراهم کردن شرایط یادگیری تیمی 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 زمینه‌یابی نیازهای آموزشی کارکنان و جلب حمایت مسؤلان، برنامه‌ریزی مناسبی برای برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت به منظور افزایش قابلیت شخصی و الگوهای ذهنی افراد در قالب یادگیری تیمی فراهم شود؛
- کارکنان در بحث و گفت‌وگوها و تصمیم‌گیری‌ها شرکت داده شوند؛
- گروه‌های مختلف فکری و کاری تشکیل شود و روش‌های پویا نگه‌داشتن آن، آموزش داده شود؛

ه) ایجاد تفکر سیستمی در بین کارکنان کتابخانه‌های عمومی

برای تقویت تفکر سیستمی در کتابخانه‌های عمومی پیشنهاد می‌گردد:

[Downloaded from publij.ir on 2024-05-06]

[DOR: 20.1001.1.26455730.1394.21.4.2.2]

- مسئولان، مسائل و کارکردهای گوناگون کتابخانه‌های عمومی را در ارتباط با یکدیگر به صورت سیستمی در نظر بگیرند تا زمینهٔ رشد تفکر سیستمی و بروز خلاقیت خود و کتابداران را فراهم سازند؛
- مدیران کتابخانه‌های عمومی با ایجاد حس همدلی و همسویی و همکاری بین کارکنان، روحیهٔ همکاری گروهی را در سازمان نهادینه نمایند؛
- مدیران کتابخانه‌های عمومی، نظام جبران خدمت برای موفقیت‌های گروهی را علاوه بر موفقیت‌های فردی به طور مجزا طراحی نمایند.

منابع

آذرگون، مریم و فهیم‌نیا، فاطمه (۱۳۹۱). انطباق سازمان اَسناد و کتابخانهٔ ملی جمهوری اسلامی ایران با اَبعاد سازمان یادگیرنده از دیدگاه کتابداران. *مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات*، ۲۳ (۳)، ۶۸-۸۳.

انوری رستمی، علی‌اصغر و شهائی، بهنام (۱۳۸۸). مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده: تحلیل بر مستندسازی دانش و تجربه. *مدیریت فن‌آوری اطلاعات*، ۱ (۲)، ۳-۱۸.

جنوی، المیرا (۱۳۸۶). *بررسی ارتباط بین ساختار سازمانی کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری سطح شهر تهران و میزان انطباق آن با ویژگی‌های سازمان یادگیرنده*. پایان‌نامهٔ کارشناسی‌ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران.

سنگه، پیتر (۱۳۸۲). *پنج فرمان خلق سازمان یادگیرنده*. ترجمهٔ حافظ کمال هدایت و محمد روشن. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.

سنگه، پیتر (۱۳۸۵). *کار جدید رهبر: سازمان یادگیرنده*. ترجمهٔ امیر اخلاصی و کیومرث کیانی‌پور. *روش*، ۱۶ (۱۰۳)، ۴۰-۴۷.

قدمگاهی، محمد و آهنچیان، محمدرضا (۱۳۸۴) بررسی وضعیت مدارس شهر مشهد بر اساس ویژگی‌های سازمان یادگیرنده از دیدگاه پیتر سنگه. *نوآوری‌های آموزشی*، ۴ (۱۴)، ۱۳۲-۱۴۸.

کریمی، ایمان؛ قنبری، سیروس؛ اردلان، محمدرضا و میری، امیر (۱۳۹۱). بررسی میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در مدارس راهنمایی و متوسطهٔ شهر اراک. *رهبری و مدیریت آموزشی*، ۷ (۲)، ۸۷-۱۰۶.

گاسول دوهوروویتس، روزاریو (۱۳۸۵). *کتابداری از دیدگاه جهان سوم*. ترجمهٔ علی شکویی، ویراستهٔ حسین مختاری معمار. تهران: چاپار.

[Downloaded from publij.ir on 2024-05-06]

[DOR: 20.1001.1.26455730.1394.21.4.2.2]

لشکری، زیبا؛ شعبانی، احمد و سیادت، علی (۱۳۹۱). بررسی میزان کاربست مولفه‌های سازمان یادگیرنده در کتابخانه‌های دانشگاهی شهرهای اصفهان و کرمان. *پژوهشنامهٔ کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۲ (۲)، ۳۳-۵۲.

References

Goldberg, K. I. (2000). *Organizational Learning in the Public Sector: A Study of University of Arizona Library Learning Organization*. PhD Thesis, university of La Verne, La Verne, California, U. S.

Goh, S. C. (2003). Improving Organizational Learning Capability: Lessons from Two Case Studies. *The Learning Organization*, 10 (4), 2-13.

Haley, Q. K. (2010). *The Relationship between Learning Organization Dimension and Library Performance*. PhD Thesis, North Illinois University, Illinois.

Senge, P. M. & Sterman, J. D. (1992). Systems Thinking and Organizational learning: Acting Locally and Thinking Globally in the Organization of the Future. *European Journal of Operational Research*, 59 (1), 137-150.

Marquardt, M. J. (1996). *Building the Learning Organization: A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success*. New York: McGraw Hill.

Tongsakul, A.; Jitgarun, K. & Chaokamneard, W. (2010). Web-Based Training on Learning Organization for Electrical Undergraduate Students in Thailand. *US-China Education Review*, 7 (6), 83-91.

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

کوهی رستمی، منصور و علیزاده، ابوذر (۱۳۹۴). بررسی نگرش کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان در خصوص کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده پیتر سنگه در کتابخانه‌های عمومی. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۲۱ (۴)، ۵۶۹-۵۸۶.

[Downloaded from publij.ir on 2024-05-06]

[DOR: 20.1001.1.26455730.1394.21.4.2.2]