

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

منصور کوهی رستمی (نویسنده 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 مسؤول 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 نگرش سنجی به شمار می‌رود، از پیمایش توصیفی استفاده شده است.

جامعه آماری پژوهش ۲۰۰ نفر از کارکنان دارای مدرک کارشناسی، 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 معنی داری بین مدرک تحصیل، رشته تحصیلی، نوع مسؤولیت و جنسیت کارکنان و نظرشان در خصوص به کارگیری مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده وجود نداشت.

اصالت ارزش: امروزه کتابخانه‌های عمومی با ظهور فناوری‌های 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 پر شتاب فناوری و رقابت فزاینده به طور 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.

مقدمه

به دلیل 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 دهه مذکور بوده است به گونه‌ای که تمام سازمان‌ها تلاش گسترده‌ای را برای بقای خود آغاز کرده بودند و برای آنکه بتوانند خود را در محیط پر تلاطم رقابتی حفظ کنند، می‌بایست از قالب‌های غیرپویا خارج و به سمت سازمان یادگیرنده متحول می‌شوند یعنی در ساختار و اساس خود تغییرات عمیقی ایجاد می‌کرند.

در مباحث علمی برای سازمان یادگیرنده، عموماً دو الگوی اساسی برای ایجاد آن وجود دارد؛ الگوی آمریکائی که ابداع و ساخت پیتر سنگه^۱ است و الگوی اروپائی که توسط چندین نویسنده و نظریه‌پرداز مطرح و برجسته این عرصه مثل گروین^۲، مارکوراد^۳، جفارت و مارسیک^۴ 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 بعد از آن، به ارائه الگوهایی برای ایجاد سازمان یادگیرنده پرداخته‌اند. بنا به گفته اکثر محققان، انتشار کتاب «بنجیمن فرمان»^۵ توسط پیتر سنگه مهمترین رویداد فکری‌ای بوده که پارادایم سازمان یادگیرنده را ایجاد نمود و سنگه پایه‌گذار علمی سازمان یادگیرنده بوده است (انوی 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 (سنگ، ۱۳۸۵، ۴۳۶).

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

1. Peter Senge
4. Gephhardt & Marsick

2. Garvin
5. The fifth discipline

3. Marquard

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

۱. **مهارت شخصی**: مهارت شخصی همان توانایی یادگیری مستمر و پشتیبانی دائمی از هر نوع تجربه پیشرفت و توسعه برای اعضای سازمان است (سنگه، ۱۳۸۵)؛
۲. **چشم‌انداز مشترک**: چشم‌انداز مشترک، تصویری در مورد آینده مورد انتظار کارکنان و اصول و راه‌های عملی رسیدن به این آینده است (همان)؛
۳. **الگوهای ذهنی**: الگوهای ذهنی، منعکس کننده ذهنیت فرد است که او را به عمل واداشته و بینش و تصمیم‌ها و اعمال وی را شکل داده است (همان)؛
۴. **یادگیری تیمی**: 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**: 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 امنرد، ۲۰۱۰، ص ۸۴).

1. Personal mastery
4. Team learning

2. Shared vision
5. system thinking

3. Mental models
6. Tongsakul, Jitgarun & Chaokamneard

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، تصاد و کشمکشی روی دهد، افراد به کمک رهبر خلاق و مشارکت‌جو، سعی در رفع آن تصاد می‌کنند. روشن است که در سازمان‌های یادگیرنده بر نقش افراد و یادگیری مستمر و در نتیجه توسعه مهارت‌های آنها تأکید شده و توسعه 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 راه حل‌های جایگزین عاجزند و در کل، سازمان‌ها در یادگیری دچار مشکل هستند.

چارچوب اساسی متشكل 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 حفاظت‌کننده پیشنهای 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 جمیعت فزاینده‌ای که خواستار خدمات گسترده‌تر هستند، هماهنگ سازند (گاسول دوهوروویتس، ۱۳۸۵، ص. ۴۹). ظهرور 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، اجتناب ناپذیر کرده است.

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

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 دهنده، چالش‌ها را پذیرند، مهارت‌های جدید را تقویت کنند و به اهداف و ماموریت‌های سازمان متوجه باشند (جیسیک و مک نیل^۱، ۲۰۰۴، به نقل از، آذرگون و فهیم‌نیا، ۱۳۹۱، ص ۷۳).

امروزه نقش کتابخانه‌های عمومی به منزله بخشی از نظام آموزشی و مرکز گردآوری و نشر دانش و مطالعات حرفه‌ای، ابزار مهمی برای توسعه دانش و فرهنگ به شمار می‌رود و از آنجایی که این کتابخانه‌ها با آگوشی 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 ارائه 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 به طور مستمر در محیط کتابخانه در حال یادگیری باشند. لذا مسئله 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:

فرضیه 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

فرضیه دوم: بین جنسیت کارکنان کتابخانه های عمومی استان خوزستان و نظرشان در خصوص میزان کاربست مؤلفه های سازمان یادگیرنده تفاوت وجود دارد.

فرضیه سوم: بین نوع مسؤولیت کارکنان کتابخانه های عمومی استان خوزستان و نظرشان در خصوص میزان کاربست مؤلفه های سازمان یادگیرنده تفاوت وجود دارد.

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

فرضیه پنجم: بین رشته تحصیلی کارکنان کتابخانه های عمومی استان خوزستان و نظرشان در خصوص میزان کاربست مؤلفه های سازمان یادگیرنده تفاوت وجود دارد.

روش پژوهش

در این پژوهش که نوعی نگرش سنجی به شمار می‌رود، از روش پیمایشی استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش ۲۰۰ نفر از کارکنان کتابخانه های عمومی استان خوزستان بود که دارای مدرک کارشناسی، کارشناسی ارشد بودند. ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه از پیش طراحی شده است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش کریمی و همکاران (۱۳۹۰) و در پژوهش قدمگاهی و آهنچیان (۱۳۸۴) ۷۶٪ بوده و در این پژوهش ۸۲٪ به دست آمده است که نشان‌دهنده پایایی پرسشنامه است. پرسشنامه بین ۲۰۰ نفر تقسیم و تعداد ۱۹۴ پرسشنامه برگشت داده شد. ابزار گردآوری داده ها ویژگی های جمعیت‌شناختی و پرسشنامه ابعاد سازمان یادگیرنده پیتر سنگه است. برای تجزیه و تحلیل داده ها، با استفاده از نرم افزار SPSS، از آمار توصیفی همچون جدول، فراوانی، میانگین، انحراف معیار و آزمون های آمار استنباطی از قبیل آزمون t تک گروهی، آزمون t برای گروه های مستقل و آزمون F استفاده شد.

یافته ها

در این بخش به ارائه یافته های پژوهش از طریق پاسخ به فرضیه های پژوهش می‌پردازیم:

فرضیه اول: از نظر کارکنان کتابخانه های عمومی استان خوزستان میزان کاربست مؤلفه های سازمان یادگیرنده (قابلیت های شخصی، چشم انداز مشترک، الگوهای ذهنی، یادگیری گروهی و تفکر سیستمی) در کتابخانه های عمومی استان خوزستان در حد نامطلوبی است.

تحقیقات اطلاع رسانی و

کتابخانه های عمومی

بررسی نگرش کارکنان کتابخانه های عمومی استان خوزستان در خصوص کاربست مؤلفه های ...

نتایج آزمون t برای آزمون فرضیه اول پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است. از آنجایی که اختلاف میانگین هر یک از این مؤلفه ها از عدد ۳ به عنوان حد متوسط (عدد ۳ در طیف لیکرت، بین اعداد ۱ تا ۵ قرار دارد) معنی دار نبود و مقدار P_{value} آنها از $0,05$ بیشتر محاسبه شد، بنابراین آزمون t تک متغیره معنی دار نبود و فرض صفر (عدم وجود تفاوت معنی دار در سطح معنی داری $0,05$) پذیرفته می شود و بنابراین می توان نتیجه گرفت که از نظر کارکنان کتابخانه های عمومی استان خوزستان میزان به کار گیری این مؤلفه ها در کتابخانه های عمومی استان در حد نامطلوبی قرار دارد. تنها میزان P_{value} مؤلفه چشم انداز از $0,05$ کمتر است که نشان می دهد میزان به کار گیری این مؤلفه در کتابخانه های عمومی استان خوزستان در حد مطلوبی قرار دارد. چشم انداز مشترک با میانگین $0,09$ قوی ترین مؤلفه و قابلیت شخصی با میانگین $0,06$ ضعیف ترین مؤلفه مورد بررسی بودند.

جدول ۱. نتایج آزمون t تک متغیره برای هر یک از مؤلفه های سازمان یادگیرنده، مقایسه میانگین با میانگین فرضی ($m=3$)

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	چشم انداز 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

فرضیه دوم: بین جنسیت کارکنان کتابخانه های عمومی استان خوزستان و نظرشان در خصوص میزان کاربست مؤلفه های سازمان یادگیرنده، مقایسه میانگین با میانگین فرضی

نتایج آزمون t برای دو نمونه مستقل مربوط به مقایسه نظر کارکنان زن و مرد کتابخانه های عمومی استان خوزستان در خصوص کاربست مؤلفه های سازمان یادگیرنده در جدول شماره ۲ آمده است. همانطور که مشاهده می کیم، مقدار میانگین و انحراف معیار برای هر یک از مؤلفه های مورد مطالعه در دو گروه جنسی زن و مرد محاسبه شده است. نتایج نشان می دهد که در تمامی میانگین های محاسبه شده، مقدار میانگین مؤلفه در مردان بیشتر از زنان است. همچنین مقادیر آماره t درجه آزادی و سطح معناداری برای آزمون های t محاسبه شده اند. حال با توجه به سطوح معناداری محاسبه شده نتیجه می گیریم که تنها مقدار سطح معناداری مربوط به مقایسه میانگین متغیرهای چشم اندار و تفکر سیستمی کمتر از سطح آزمون ($0,05$) شده است که

نشان دهنده معناداری آزمون مقایسه 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 ۴ درباره مقایسه نظر کارکنان زن و مرد کتابخانه های عمومی استان خوزستان در خصوص کاربست مؤلفه های سازمان یادگیرنده

متغیر	جنسیت	میانگین	انحراف معیار	t-آماره	درجه 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			
چشم انداز	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			

فرضیه سوم: بین نوع مسئولیت کارکنان کتابخانه های عمومی استان خوزستان و نظرشان در خصوص میزان کاربست مؤلفه های سازمان یادگیرنده اختلاف معنی داری وجود دارد.

نتایج آزمون تحلیل واریانس مربوط به مقایسه نظر کارکنان کتابخانه های عمومی استان خوزستان با مسئولیت های مختلف، در خصوص کاربست مؤلفه های سازمان یادگیرنده در جدول شماره ۳ آمده است. با توجه به جدول ۳ مقدار میانگین و انحراف معیار برای هر یک از مؤلفه های مورد مطالعه در ۴ گروه کتابدار، مسئول کتابخانه، رئیس اداره و کارشناس ستادی محاسبه شده است. نتایج نشان می دهد که در تمامی میانگین های محاسبه شده، مقدار میانگین مؤلفه در رئیس اداره بیشتر از بقیه است ولی در تفکر سیستمی مقدار میانگین مؤلفه کتابدار بیشتر از بقیه می باشد. همچنین مقادیر آماره آزمون، درجه آزادی و سطح معناداری برای آزمون های F انجام شده محاسبه شده اند. حال با توجه به سطوح معناداری محاسبه شده نتیجه می گیریم که تنها مقدار سطح معناداری مربوط به مقایسه میانگین متغیر قابلیت شخصی کمتر از سطح آزمون (۰,۰۵) شده است که نشان دهنده معناداری آزمون مقایسه میانگین این ۵ مؤلفه در

تحقیقات اطلاع رسانی و تایارکاری مخصوص

بررسی نگرش کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان در خصوص کاربست مؤلفه‌های ...

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

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

P-مقدار	آماره F	درجه آزادی	انحراف معیار	میانگین	نوع مسئولیت	شاخص آماری متغیر
۰,۰۰۰	۱۸,۵۹۷	۳	۰,۲۷	۱,۹۸	کتابدار	قابلیت شخص
			۰,۳۸	۲,۲۸	مسئول کتابخانه	
			۰,۱۶	۲,۷۵	رئیس اداره	
			۰,۳۰	۲,۱۶	کارشناس ستاد	
۰,۳۳	۲,۹۸۰	۳	۰,۹۱	۳,۰۶	کتابدار	الگوی ذهنی
			۰,۹۶	۳,۰۴	مسئول کتابخانه	
			۱,۳۷	۳,۱۲	رئیس اداره	
			۰,۸۰	۲,۳۹	کارشناس ستاد	
۰,۶۱۶	۰,۵۹۹	۳	۰,۷۵	۳,۱۵	کتابدار	چشم انداز
			۰,۸۹	۳,۲۵	مسئول کتابخانه	
			۱,۰۳	۳,۶۲	رئیس اداره	
			۰,۵۸	۳,۱۸	کارشناس ستاد	
۰,۰۷۴	۲,۳۴۶	۳	۰,۷۴	۲,۹۵	کتابدار	یادگیری گروهی
			۰,۹۳	۳,۰۸	مسئول کتابخانه	
			۰,۸۶	۳,۷۵	رئیس اداره	
			۰,۵۰	۲,۷۱	کارشناس ستاد	
۰,۰۶۲	۲,۴۸۴	۳	۰,۸۷	۲/۹۳	کتابدار	تفکر سیستمی
			۰,۷۱	۲۸۸	مسئول کتابخانه	
			۱,۳۱	۲,۸۷	رئیس اداره	
			۰,۷۹	۲,۳۶	کارشناس ستاد	

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 مقایسه نظر کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان

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 آماره F، درجه آزادی 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 نشان‌دهنده 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 مقایسه نظر کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان با سطح تحصیلات مختلف در خصوص کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده

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

تحقیقات اطلاع رسانی و

تایارهای عمومی

بررسی نگرش کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان در خصوص کاربست مؤلفه‌های ...

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

نتایج آزمون t برای دو نمونه مستقل برای مقایسه نظر کارکنان دارای مدرک تحصیلی کتابداری و غیرکتابداری درباره 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 ، درجه آزادی و سطح معناداری، مشاهده می‌کنیم که تنها P_{value} مربوط به مقایسه میانگین متغیر قابلیت شخصی کمتر از 0.05 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 درباره 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	۰,۰۰
	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			

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 پیش‌سنگه (۱۹۷۷)، مشکل اصلی سازمان‌های امروزی این است که آنها اغلب به صورت یک کل، روشنی برای شناخت تهدیدها و اثرات آنها ندارند و لذا از ارائه راه حل 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 ظهر 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 آسناد و کتابخانه ملی ایران از لحاظ میزان انطباق با آبعاد سازمان یادگیرنده، در همه آبعاد در سطح متوسطی قرار دارد، و همسو با پژوهش لشکری، شعبانی و سیادت (۱۳۹۱) است که نشان داد 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 جنُوی (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^۱ (۲۰۰۰) که نشان داد تفکر سیتمی قوی‌ترین بعد سازمان یادگیرنده 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

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 شده خودم» در کارکنان باعث شده افراد تنها بر روی شغل خود متمرکز شوند و مسؤولیت کمنگی نسبت به نتایج حاصل از کل مجموعه و حاصل عملکرد تمامی افراد احساس کنند؛
- ضعف قابلیت‌های شخصی: همانطور که نتایج پژوهش نیز نشان داد مؤلفه «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 در می‌یابد. 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 شخصی پرسنل خود را ارتقاء دهند.

ایده‌ای که همواره الهام‌بخش سازمان‌ها در زمینه 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

نشان داد که شاغلان در کتابخانه های عمومی آرمان و چشم انداز مشترک کتابخانه های عمومی را که ارتقاء مطالعه در بین مردم است، به خوبی پذیرفته و باور کرده اند. نتایج پژوهش نیز نشان داد که مؤلفه چشم انداز مشترک در کتابخانه های عمومی استان خوزستان از وضعیت مطلوبی برخوردار است. یکی از دلایل این امر وجود آسناد بالادستی از جمله سند چشم انداز کتابخانه های عمومی در افق ایران ۱۴۰۴ است.

یافته های پژوهش نشان داد که در تمامی مؤلفه ها، میانگین مردان از زنان بیشتر است و تنها در مؤلفه های «چشم انداز مشترک» و «تفکر سیستمی» تفاوت معنی داری بین پاسخ های مردان و زنان وجود دارد. مقایسه میانگین نمرات کتابداران با مدرک تحصیلی کتابداری و غیر کتابداری نشان می دهد که در تمامی مؤلفه ها، به جز مؤلفه «قابلیت شخصی»، میانگین کارکنان با مدرک غیر کتابداری از دارندگان مدرک کتابداری بیشتر است. یافته ها همچنین نشان می دهد که در تمامی مؤلفه ها به جز تفکر سیستمی که میانگین افراد دارای پُست «کتابدار» بیشتر از سایر گروه ها بوده است، میانگین رؤسای شهرستان ها در سایر مؤلفه ها بیشتر از گروه های دیگر است و جز در مؤلفه «قابلیت شخصی»، تفاوت معنی داری بین میانگین پاسخ های گروه ها با پُست های مختلف وجود ندارد. هر چند میانگین تمامی مؤلفه ها به جز «تفکر سیستمی» در گروه دارندگان مدرک کارданی بالاتر بوده است اما تفاوت معنی داری بین میانگین پاسخ های سه گروه دارندگان کارданی، کارشناسی، و کارشناسی ارشد وجود نداشت.

پیشنهاد ها

مدیران و مسئولان کتابخانه های 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 کتابخانه های عمومی کشور فراهم شود.

۱. افزایش قابلیت های شخصی کارکنان در کتابخانه های عمومی
برای افزایش قابلیت های شخصی برنامه های ذیل پیشنهاد می گردد:
 - برگزاری دوره های آموزشی متعدد در زمینه های شغلی کتابداران و مدیران؛
 - چرخش شغلی و محیطی کارکنان، به این صورت که کارکنان در صورت احرار

تحقیقات اطلاع رسانی و

تئام‌های عمومی

بررسی نگرش کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان در خصوص کاربست مؤلفه‌های ...

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

- ترغیب کارکنان به تبادل تجربیات و اطلاعات از طریق اعطای امتیازات ویژه همچون پاداش، ارتقاء و افزایش دامنه مسؤولیت‌ها و اختیارات به کارکنانی که دانش و مهارت‌های خود را توسعه می‌دهند؛
- تشویق و تقویت مهارت‌های فردی در کتابخانه‌های عمومی؛
- رفع مشکلات معیشتی کارکنان نهاد کتابخانه‌های عمومی؛
- تقویت تعهد سازمانی در بین کارکنان کتابخانه‌های 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 تثیت آن، اجرای برنامه‌های ذیل پیشنهاد می‌گردد:

- احترام و تقویت اهداف شخصی و فردی پرستن. 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؛
- ارائه 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:

- برگزاری جلسات تبادل نظر 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 تغییر 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.

(۴) 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 مسؤولان، 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 نگهداشت آن، آموزش داده شود؛

(۵) ایجاد تفکر سیستمی در بین کارکنان کتابخانه‌های عمومی
برای تقویت تفکر سیستمی در کتابخانه‌های عمومی پیشنهاد می‌گردد:

تحقیقات اطلاع رسانی و

کتابخانه های عمومی

بررسی نگرش کارکنان کتابخانه های عمومی استان خوزستان در خصوص کاربست مؤلفه های ...

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

منابع

آذر گون، مریم و فهیم نیا، فاطمه (۱۳۹۱). انطباق سازمان آسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران با آبعاد سازمان یادگیرنده از دیدگاه کتابداران. *مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات*، (۲۳)، (۳)، ۶۸-۸۳.

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

جنوی، المیرا (۱۳۸۶). بررسی ارتباط بین ساختار سازمانی کتابخانه های مرکزی دانشگاه های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فن آوری سطح شهر تهران و میزان انطباق آن با ویژگی های سازمان یادگیرنده. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران. سنگه، پیتر (۱۳۸۲). پنج فرمان خلق سازمان یادگیرنده. ترجمه حافظ کمال هدایت و محمد روشن. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.

سنگه، پیتر (۱۳۸۵). کار جدید رهبر: سازمان یادگیرنده. ترجمه امیر اخلاصی و کیومرث کیانی پور. روش، ۴۰-۴۷، (۱۰۳).

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

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

گاسول دوهورو ویتس، روزاریو (۱۳۸۵). کتابداری از دیدگاه جهان سوم. ترجمه علی شکوبی، ویراسته حسین مختاری معمار. تهران: چاپار.

لشکری، زبیا؛ شعبانی، احمد و سیادت، علی (۱۳۹۱). بررسی میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در کتابخانه‌های دانشگاهی شهرهای اصفهان و کرمان. پژوهشنامه 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 این گونه استناد کنید:

کوهی رستمی، منصور و علیزاده، ابوذر (۱۳۹۴). بررسی نگرش کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان در خصوص کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده پیش‌سنگ در کتابخانه‌های عمومی. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۴(۲)، ۵۶۹-۵۸۶.