Human Information Interaction. *Vol. 10, No. 1 (Spring 2023):80-89.*
http://hii.khu.ac.ir
Original Article

Evaluating the organizational learning process of university library librari-ans based on the Marquardt model

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

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

Abstract

Purpose: This study was conducted to evaluate the organizational learning process of university library librarians based on the Marquardt model.
Methodology: This research is applied in terms of purpose and descriptive-survey method. The statistical population includes 552 librarians at the libraries of the Islamic Azad University. The sample size was estimated to be 227 people using the Krejcie Morgan table. To collect the required data for the research, a researcher-made questionnaire was used to assess the five components of learning organization based on the Marquardt model (learning dynamics, organizational transformation, empowerment of individuals, knowledge management, and application of technology). The collected data were analyzed using SPSS26 statistical software and statistical formulas of Kolmogorov-Smirnov, Cronbach's alpha, and t-test.
Findings: The results showed that organizational learning in the libraries of Islamic Azad University has a favorable situation and this situation for all five components (learning dynamics, organizational change, empowerment, knowledge management, and technology application) Was also approved.
Conclusion: Although the results of this study indicate the favorable situation of organizational learning in the libraries of Islamic Azad University, the continuation of this type of learning due to the many changes and developments that we see in the world today for all organizations, especially types Libraries are a basic necessity.
Keywords: Learning, Organizational Learning, University Libraries, Marquardt Model.

Conflicts of Interest: Not reported.
Funding: Did not have a financial sponsor.

How to cite this article

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

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

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-10]

This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 license.

جلد دهم، شماره اول (بهار ۱۴۰۲): ۸۰-۸۹
http://hii.khu.ac.ir
مقاله اصیل پژوهشی

ارزیابی فرایند یادگیری سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی بر اساس مدل مارکوارت

دریافت:
۱۴۰۱/۰۹/۲۰
بازنگری:
۱۴۰۲/۰۲/۱۱
پذیرش:
۱۴۰۲/۰۳/۱۱
انتشار:
۱۴۰۲/۰۳/۲۰

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

چکیده

زمینه و هدف: این پژوهش با هدف ارزیابی فرایند یادگیری سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی بر اساس مدل مارکوارت به انجام رسیده است.

روش پژوهش: این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش، توصیفی – پیمایشی است. جامعه آماری شامل ۵۵۲ نفر از کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی است. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۲۲۷ نفر برآورد گردید. برای گردآوری داده‌های موردنیاز پژوهش از پرسش‌نامه محقق – ساخته برای سنجش پنج مؤلفه سازمان یادگیرنده بر اساس مدل مارکوارت (پویایی یادگیری، تحول سازمانی، توانمندسازی افراد، مدیریت دانش و به‌کارگیری فناوری) استفاده شد. برای تعیین توزیع نرمال داده‌ها از فرمول کلموگروف اسمیرنف، برای محاسبه پایایی پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ و برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از آزمون t استفاده شد. داده‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزار آماری *SPSS26* مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج حاصل از پژوهش نشان داد یادگیری سازمانی در کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی از وضعیت مطلوبی برخوردار است و این وضعیت در مورد هر پنج مؤلفه مورد بررسی (پویایی یادگیری، تحول سازمانی، توانمندسازی افراد، مدیریت دانش و به‌کارگیری فناوری) نیز مورد تأیید قرار گرفت.

نتیجه‌گیری: اگرچه نتیجه این پژوهش نشان از مطلوب‌بودن فرایند یادگیری سازمانی در کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی دارد بااین‌حال استمرار این نوع یادگیری به جهت تغییر و تحولات فراوانی که در جهان امروز شاهد آن هستیم برای تمامی سازمان‌ها به‌ویژه انواع کتابخانه‌ها یک ضرورت اساسی است.

کلمات کلیدی: یادگیری، یادگیری سازمانی، کتابخانه‌های دانشگاهی، مدل مارکوارت.

تعارض منافع: گزارش نشده است.
منبع حمایت‌کننده: حامی مالی نداشته است.

شیوه استناد به این مقاله

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

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

انتشار مجله تعامل انسان و اطلاعات با حمایت مالی دانشگاه خوارزمی انجام می‌شود.
انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 3.0 صورت‌گرفته است.

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-10]

مقدمه

در یک سازمان یادگیرنده، یادگیری و توسعه به عناصر جدایی‌ناپذیر فرهنگ و شیوه‌های سازمانی تبدیل می‌شوند که در فرهنگ و روال‌های کاری کارکنان گنجانده شده و ظرفیت افراد و گروه مجهزها را برای سازگاری و واکنش به محیط خارجی افزایش می‌دهد (لیم ویچتر و همکاران[1]،۲۰۱۸). قابلیت‌ها یادگیری سازمانی به‌عنوان ویژگی‌های سازمانی و مدیریتی عواملی تعریف می‌شود که فرایند یادگیری را تشویق می‌کند یا سازمان را قادر می‌سازد تا یاد بگیرد درحالی‌که عملکرد دانش را می‌توان به‌عنوان توانایی فرد، گروه و سازمان برای درک آنچه آموخته‌اند، توضیح داد (کسیم و مهد شوید[2]،۲۰۱۳). همان‌طور که آموزش عالی به‌طورکلی به سمت تصمیم‌گیری‌های مبتنی بر داده‌ها و نتایج تغییر می‌کند (تام[3]، ۲۰۱۴)، یادگیری سازمانی می‌تواند اهرمی را در عملکرد مدیران، گسترش مهارت‌های آنها در مدیریت گروه مجهز و در نتیجه ترکیبی از تجربیات زندگی و کاری فراهم کند. به طور فزاینده‌ای استدلال می‌شود که می‌توان مهارت‌های مدیریت را آموخت. مدیریت نه ژنتیکی است و نه رمزگشایی شده است، مجموعه‌ای قابل‌مشاهده از استعدادها و قابلیت‌ها که می‌توان در جایی که هست از آنها استفاده کرد. هر استعدادی در صورت وجود انگیزه و تمایل همراه با تمرین بازخورد، الگوهای عمل و آموزش قابل تقویت، تغذیه و شکوفایی است (اسچچنر[4]، ۲۰۱۹). آلن (۱۹۹۹) به بیانیه یادگیری اشاره می‌کند که مزایای یادگیری برای سازمان‌ها را این‌گونه بیان می‌کند: یادگیری ظرفیت همه را برای کمک به موفقیت سازمان افزایش می‌دهد، یادگیری سازمان را قادر می‌سازد تا در تحقق اهداف خود مؤثرتر باشد، یادگیری سازمان را از طریق شفاف‌سازی هدف، چشم‌انداز، ارزش‌ها و رفتار – اخلاق تمرکز بر یادگیری، برنامه‌ریزی‌شده یا برنامه‌ریزی‌نشده، رسمی یا غیررسمی، طیف وسیع‌تری از راه‌حل‌ها را برای مسائل سازمانی ایجاد می‌کند و اینکه یادگیری به دستیابی به تعادل بهتر بین اثربخشی بلندمدت سازمانی و کارایی کوتاه‌مدت سازمانی کمک می‌کند (سو[5]، ۲۰۰۶). صاحب‌نظران برای سازمان یادگیرنده تعاریف متعددی ارائه کرده‌اند. به نظر «داجسون[6]» سازمان یادگیرنده سازمانی است که با ایجاد ساختارها و راهبُردها به ارتقای یادگیری سازمانی کمک می‌کند و دارای توانایی ایجاد، کسب و انتقال دانش است و رفتار خودش را طوری تعدیل می‌کند که منعکس‌کننده دانش و دیدگاه‌های جدید باشد. مایکل جیم ارکوارت در کتاب ارزنده خود، «ساختن سازمان یادگیرنده[7]» تعریف نسبتاً جامعی ارائه کرده است: «در تعریف سامانمند، یک سازمان یادگیرنده سازمانی است که باقدرت و به‌صورت جمعی یاد می‌گیرد و دائماً خودش را به نحوی تغییر می‌دهد که بتواند با هدف موفقیت مجموعه سازمانی به نحو بهتری اطلاعات را جمع‌آوری، مدیریت و استفاده کند.» (آبکنار، ۱۳۸۶). مارکوارت می‌گوید در سازمان یادگیرنده تمرکز بر چیستی است و سامانه‌ها، اصول و ویژگی‌های سازمان‌هایی را که به‌عنوان یک هویت جمعی یاد می‌گیرند و اقدام به تولید می‌کنند، بررسی می‌گردد؛ اما در یادگیری سازمانی به چگونگی یادگیری مهارت‌ها و فرایندهای ساخت و بهره‌گیری از دانش اشاره دارد. در این مفهوم یادگیری سازمانی تنها یک بعد یا عنصر از سازمان یادگیرنده محسوب می‌شود (مارکوارت[8]، ۲۰۰۲). مدل مارکوارت شامل پنج مؤلفه است که عبارت‌اند از:

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

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

[1] Limwhichtr& et al
[2] Kassim&MohdShoid
[3] Tam
[4] Schechner
[5] Su
[6] Dodgson
[7] Building The Learning Organisation
[8] Marquart

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-10]

فضایی برای افراد فراهم شود تا بتوانند ایده‌های خوبی را بیافرینند و آنها را به عمل تبدیل کنند. توانمندسازی، عنصر حیاتی کسب‌وکار در دنیای نوین است. اهدافی مانند نزدیک‌تر شدن بیشتر به مشتری، بهبود خدمات پس از فروش، ارائه مداوم نوآوری، افزایش بهره‌وری و در دست‌گرفتن میدان رقابت برای سازمان‌هایی به دست خواهد آمد که راه‌های جدیدی برای توانمند ساختن افرادشان یافته‌اند (هادکینسون[1]، ۱۹۹۸).

به‌کارگیری فناوری: فناوری اطلاعات بسیار از علم رایانه وسیع‌تر (و پیچیده‌تر) است. این اصطلاح در دهه ۱۹۹۰ جایگزین اصطلاحات پردازش داده‌ها و سامانه‌های اطلاعات مدیریت شد که در دهه‌های ۱۹۷۰ و ۱۹۶۰ بسیار رایج بودند. به‌کارگیری فناوری اطلاعات معمولاً به استفاده از فناوری‌هایی در سازمان اشاره دارد که در پنج حوزه جمع‌آوری، ذخیره‌سازی، پردازش، انتقال و نمایش اطلاعات کاربرد دارند (سبحانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۵).

مدیریت دانش: مدیریت دانش، رسیدن به اهداف سازمانی از طریق ایجاد انگیزه در کارگران دانش و ایجاد تسهیلات برای آنها باتوجه‌به راهبُرد شرکت است تا توانایی آنها برای تفسیر داده‌ها و اطلاعات (با استفاده از نتایج موجود اطلاعات، تجربه، مهارت‌ها، فرهنگ، شخصیت، خصوصیات فردی، احساسات و غیره) از طریق معنابخشی به داده‌ها و اطلاعات افزوده شود (داونپورت و ویدن والف[2]، ۲۰۰۷).

تحول سازمانی: تغییرات بالقوه‌ای که می‌تواند برای بهبود عملکرد سازمان‌ها و کیفیت زندگی کاری اعضای آنها صورت پذیرد. اکنون همراه با پویایی عمومی، بسیاری از سازمان‌های کاملاً پیشرو به دنبال تغییر توسعه و بهبود خود در مدیریت افراد و عملیات هستند که از آن جمله روندهای قابل‌مشاهده در محیط جدید است که عبارت‌اند از (احمدی قبانکندی و رجب‌بیگی، ۱۳۸۵)

محیط‌های دانشگاهی شاهد تغییر سریع در جهت‌گیری‌های فکری، تکنولوژیکی و اقتصادی خود هستند. در نتیجه، کتابخانه‌ها باید در جریان مسائل نوظهور و تقاضاهای در حال تحول باشند؛ با جوامع در حال تغییر خود درگیر شوند، در مواجهه با محدودیت‌های منابع، نوآوری کنند و اقدامات و مقاصد خود را به‌وضوح بیان کنند (لو، دوپوئیس[3]،۲۰۱۵). ایجاد کتابخانه به‌عنوان یک سازمان یادگیرنده رضایت و رضایت فزاینده‌ای را برای همه ذی‌نفعان فراهم می‌کند و از اشتراک ارزش‌های مشترک حمایت می‌کند (هالم و همکاران[4]، ۲۰۱۴). درحالی‌که یادگیری فردی بسیار مهم است و زیربنای توسعه حرفه کتابداری است، به نظر می‌رسد یادگیری تیمی پیش‌نیاز یادگیری سازمانی است؛ زیرا امکان به اشتراک گذاشتن و اصلاح یادگیری از افراد را فراهم می‌کند. مدیران کتابخانه‌ها باید به دنبال فرصت‌هایی برای کارکنان باشند که فراتر از حضور در رویدادها یا اجلاس‌های آموزشی رسمی سنتی است. یادگیری از طریق انجام آزمایش و بازی با ابزارها، ایده‌ها کارکنان را در یادگیری معنادار و متحول می‌کند (لالر[5]، ۲۰۱۶). مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی نیز اهمیت استفاده از دانش موجود برای دستیابی به حداکثر عملکرد را برای مشتریان خود درک می‌کنند (کلودا و همکاران، ۲۰۱۴). امروزه کتابخانه‌ها و به‌خصوص کتابخانه‌های دانشگاهی به دلیل دارابودن کارکردهای خاصی که در محیطهای آموزشی و پژوهشی دارند به‌عنوان یک سازمان، تغییرات زیادی را از نظر اجتماعی، فرهنگی و عوامل اثرگذار محیطی در طی زمان، تجربه می‌کنند که از ویژگی‌های آن، افزایش کاربران و بالا طبع تنوع بالای نیازهای اطلاعاتی آنان است. از دیگر سو فناوری‌های نوین اطلاعاتی نظیر اینترنت، وب و پایگاه‌های اطلاعاتی به‌عنوان رقیبی برای سامانه‌های کتابخانه‌ای سنتی محسوب می‌شوند که مدیریت این سامانه‌ها را نیز با چالش‌هایی مواجه ساخته‌اند (صدیقه محمد اسماعیل: ۲۰۰۹).

توانمندسازی کتابداران باتوجه‌به تغییر و تحولات فراوانی که در سالیان اخیر به‌واسطه ظهور و استفاده گسترده از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی در فعالیت‌های سازمانی؛ یک ضرورت است تا آنان بتوانند خود را با تغییر و تحولات ناشی سازمانی وفق دهند. یادگیری سازمانی به کتابداران کمک می‌کند تا سهم و نقش بیشتری در فعالیت‌ها و تصمیم‌گیری‌های سازمانی داشته باشد و از این طریق دانسته‌های خود را با دیگران به اشتراک بگذارد و از دانش دیگران استفاده مطلوب ببرند. ثمره و نتیجه پذیرش تحولات سازمانی در کتابخانه‌ها توسط کتابداران که بخش زیادی از آن حاصل یادگیری سازمانی است در نهایت منجر به تعالی و توسعه فعالیت‌ها کتابخانه‌ای و به‌تبع آن ارتقای جایگاه کتابخانه‌ها در مباحث مدیریتی گردید. یکی از مدل‌های مدیریتی در زمینه یادگیری سازمانی؛ مدل مارکوارت است که از پنج مؤلفه پویایی یادگیری، تحول سازمانی، توانمندسازی افراد، مدیریت دانش و به‌کارگیری فناوری تشکیل شده است. در این پژوهش این پنج مؤلفه در قالب فرضیه‌های ذیل دررابطه‌با وضعیت یادگیری

[1] Hodgkinson
[2] Davenport, & Widen-wulff
[3] Loo , Dupuis
[4] Hallam& et al
[5] lawler

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-10]

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

۱ -از دیدگاه کتابداران، وضعیت پویایی یادگیری در کتابخانه‌های واحده‌ای‌های دانشگاه آزاد اسلامی مطلوب است.

۲ -از دیدگاه کتابداران، وضعیت تحول سازمانی در کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی مطلوب است.

۳ -از دیدگاه کتابداران، وضعیت توانمندسازی افراد در کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی مطلوب است.

۴ -از دیدگاه کتابداران، وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی مطلوب است.

۵– از دیدگاه کتابداران، وضعیت به‌کارگیری فناوری کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی مطلوب است.

پیشینه پژوهش

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

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

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

چن و لین[1] (۲۰۱۰) در یک مطالعه کیفی فرایند یادگیری سازمانی را در ۲۴ کتابخانه مورد بررسی قرار دادند. نتایج این مطالعه نشان داد که یادگیری سازمانی در کتابخانه‌ها چندان مطلوب نیست و تعداد کمی از کتابخانه‌ها به یادگیری سازمانی توجه دارند. پراکاش[2] (۲۰۱۰) با مطالعه رویکرد سیستمی مقابله با مقاومت در برابر تغییر در کارکنان کتابخانه‌های پژوهشی و دانشگاهی کشور هند به این نتیجه رسیدند که تقویت تفکر سیستمی یعنی تغییر نگرش و افزایش شایستگی کتابداران می‌تواند مقاومت در برابر تغییر را کاهش دهد. یادگیری و تمایل به ارائه خدمات ابعاد تغییر نگرش و شایستگی فردی و شایستگی حرفه‌ای دو بعد شایستگی را تشکیل می‌دهند. کسیم و مهد شوید[3] (۲۰۱۳) در پژوهشی به بررسی قابلیت‌های یادگیری سازمانی و عملکرد دانش در کتابخانه (UITM) کشور مالزی پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد بین ابعاد یادگیری سازمانی با عملکرد دانش رابطه وجود دارد. ژو و همکاران[4] (۲۰۲۲) با بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر نوآوری خدمات کتابخانه‌ای نشان دادند که یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر نوآوری خدمات کتابخانه‌های عمومی دارد. کسب دانش و کاربرد دانش در فرایند یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر نوآوری خدمات کتابخانه‌های عمومی دارد.

باتوجه‌به ادبیات نظری پژوهش و نتایج مطالعات و پژوهش‌هایی که در خصوص اهمیت و جایگاه یادگیری سازمانی در توانمندسازی سازمانی کتابداران و همچنین بهبود عملکرد انواع کتابخانه‌ها به دلیل تبادل دانش و روزآمدسازی آن از طریق مدیریت دانش سازمانی وجود دارد، انجام پژوهش‌های علمی بیشتر پیرامون تأثیر یا رابطه یادگیری سازمانی بر فعالیت شغلی کتابداران بسیار حائز اهمیت است و نتایج چنین پژوهش‌هایی می‌تواند به بهبود فرایند یادگیری سازمانی در کتابخانه‌ها و تشویق و ترغیب کتابداران به روزآمدسازی دانش حرفه‌ای آنان کمک شایان توجه داشته باشد.

روش پژوهش

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

[1] Chen &Lin
[2] Prakash
[3] Kassim &Mohd Shoid
[4] Zhou et al

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-10]

تصادفی ساده انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های موردنیاز پژوهش از پرسش‌نامه محقق ساخته برای سنجش پنج مؤلفه سازمان یادگیرنده بر اساس مدل مارکوارت (پویایی یادگیری، تحول سازمانی، توانمندسازی افراد، مدیریت دانش و به‌کارگیری فناوری) استفاده شد. پایایی پرسش‌نامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۳۹ برآورد گردید. تجزیه‌وتحلیل داده‌های با استفاده از نرم‌افزار آماری spss26 در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام گرفت.

یافته‌های پژوهش

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

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

چنانچه در جدول شماره (۱) مشاهده می‌شود مقدار آلفای کرونباخ همه متغیرهای موردمطالعه بالاتر از مقدار ۰/۰۵ است. این بدان معناست که توزیع داده‌ها پژوهش نرمال است.

آزمون فرضیهٔ اول

از دیدگاه کتابداران وضعیت پویایی یادگیری در کتابخانه‌های واحده‌ای‌های دانشگاه آزاد اسلامی مطلوب است.

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

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

چنانچه در جدول (۲) مشاهده می‌شود باتوجه‌به نتیجه آزمون t تک نمونه¬ای و سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵؛ می‌توان گفت پویایی یادگیری بالاتر از حد متوسط قرار دارد. این بدان معناست که از دیدگاه کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی وضعیت پویایی یادگیری در کتابخانه‌های موردمطالعه از وضعیت مطلوبی برخوردار است.

آزمون فرضیهٔ دوم

جدول ۳. وضعیت تحول سازمانی در کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی

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

چنانچه در جدول (۳) مشاهده می‌شود باتوجه‌به نتیجه آزمون t تک نمونه¬ای و سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵؛ گفت تحول سازمانی بالاتر از حد متوسط قرار دارد. این بدان معناست که از دیدگاه کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی وضعیت پویایی یادگیری در کتابخانه‌های موردمطالعه از وضعیت مطلوبی برخوردار است.

آزمون فرضیهٔ سوم

از دیدگاه کتابداران وضعیت توانمندسازی افراد در کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی پایین‌تر از متوسط قرار دارد.

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-10]

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

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

چنانچه در جدول (۵) مشاهده می‌شود باتوجه‌به نتیجه آزمون t تک نمونه¬ای و سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵؛ می‌توان گفت توانمندسازی افراد بالاتر از حد متوسط قرار دارد. این بدان معناست که از دیدگاه کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه‌های موردمطالعه از وضعیت مطلوبی برخوردار است.

آزمون فرضیه چهارم

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

جدول ۵. وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی

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

آزمون فرضیهٔ پنجم

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

جدول ۶. وضعیت بکارگیری فنآوری کتابخانه های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی

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

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

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف ارزیابی فرایند یادگیری سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی بر اساس مدل مارکوارت به روش پژوهش توصیفی – پیمایشی به انجام رسیده است. اولین فرضیه پژوهش دررابطه‌با وضعیت پویایی یادگیری در کتابخانه‌های واحده‌ای‌های دانشگاه آزاد اسلامی مورد آزمون قرار گرفت که نتیجه آزمون این فرضیه با نتایج حاصل از پژوهش نظرزاده و همکاران (۱۳۹۳) که در پژوهش خود نشان دادند مؤلفه‌های پویایی یادگیری، تحول سازمانی، توانمندسازی و کاربرد فناوری در کتابخانه‌های موردمطالعه در سطح ضعیفی هستند ناهمسو بود است. این نتیجه همچنین با نتیجه پژوهش چن و لین (۲۰۱۰) که توجه به یادگیری سازمانی در کتابخانه را در سطح پایینی قلمداد کرده است هم‌راستا نبوده است. بااین‌حال نتایج پژوهش حاضر با نتایج حاصل از پژوهش مرادی نیا و همکاران (۱۳۹۸) که رابطه بین احساس شایستگی، احساس استقلال، مؤثربودن در شغل و اعتماد به همکاران با یادگیری سازمانی را مورد تأیید قرار داده است همسو بوده است. بر همین اساس نتیجه این پژوهش با نتایج پژوهش‌های فلاحتی پایین دره و همکاران (۱۳۹۹)، پراکاش (۲۰۱۰) و کسیم و مهدشوید (۲۰۱۳) و ژو و همکاران (۲۰۲۲) که یادگیری سازمانی را بر توانمندسازی کارکنان و نوآوری سازمانی مؤثر دانسته‌اند هم‌راستا بوده است.

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

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-10]

افراد می‌شود؛ بلکه پویایی در انجام وظایف و امور محوله سازمانی را نیز به دنبال دارد. بر همین اساس کتابداران نیز برای بهبود عملکرد سازمانی خود نیازمند یادگیری مستمر علم و دانشی هستند که به‌واسطه آن بتوانند خدمات بهتر و مطلوب‌تری را به مراجعین و مخاطبین خود ارائه کنند. فعالیت‌های انواع کتابخانه‌ها نیز همانند سایر سازمان‌ها متأثر از تغییر و تحولاتی است که در جهان امروزه سازمان‌ها را تحت‌تأثیر خود قرار داده است. بخش زیادی از این تغییرات و تحولات ناشی از فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی است که شناخت و به‌کارگیری آنها موجب توسعه و پیشبرد اهداف سازمانی می‌شود که انواع کتابخانه‌ها نیز از این قاعده مستثنی نیستند.

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

در تبیین این نتیجه می‌توان گفت هر سازمانی برای دستیابی به اهداف عالی خود نیازمند همگام‌شدن با تحولات روز جهان است. از جانب دیگر همگام‌شدن با تحولات جهانی، سبب شکل‌گیری فضای رقابتی برای سازمان‌ها می‌شود که می‌تواند سبب تغییر رویکردها و همچنین خلاقیت و نوآوری در سازمان شود. تحول سازمانی زمانی محقق می‌شود که مدیریت و کارکنان به طور مدام و مستمر به دنبال یادگیری و به‌کارگیری دانش روز باشند و برای دستیابی به شرایط و وضعیت بهتر تلاش کنند. کتابخانه‌ها از جمله سازمانی‌هایی هستند که در سالیان اخیر تحولات فراوانی را به جهت تغییر در شیوه ارائه خدمات به مشتریان و مراجعان خود را تجربه کرده‌اند. آنها بسیاری از شیوه‌ها و روش‌های سنتی را کنار گذاشته و با استفاده از فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی خدمات جدیدی را به مراجعین خود ارائه می‌کنند که مهم‌ترین این خدمات، تأمین انواع مدارک و اسناد علمی بدون حضور فیزیکی در کتابخانه و دسترسی از طریق کتابخانه‌های دیجیتالی یا الکترونیکی است .

سومین فرضیه پژوهش دررابطه‌با توانمندسازی افراد در کتابخانه‌های واحده‌ای‌های دانشگاه آزاد اسلامی مورد آزمون قرار گرفت که نتیجه آزمون این فرضیه نشان داد از دیدگاه جامعه آماری موردمطالعه تحول سازمانی در کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی از وضعیت مطلوبی برخوردارند. این نتیجه با نتایج حاصل از پژوهش مرادی نیا و همکاران (۱۳۹۸)، پراکاش (۲۰۱۰) وکسیم و مهدشوید (۲۰۱۳) همسو بوده است.

در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که یادگیری سازمانی یکی از مهم‌ترین راهکارها و ابزارها برای ارتقای و توسعه شایستگی افراد در سازمان است. نکته‌ای که لازم است در اینجا بدان اشاره شود این است که اگر سازمانی بخواهد نیروی انسانی خود را به لحاظ توانایی‌ها و قابلیت‌های سازمانی توانمند سازد در وهله اول باید شرایط یادگیری را برای آنان فراهم سازد. کارکنان در سازمان از طریق یادگیری سازمانی توانایی‌ها و ظرفیت‌های فکری خود را ارتقا می‌بخشند و اعتمادبه‌نفس بیشتری برای همگام‌شدن با تغییر و تحولات مدیریتی و سازمانی پیدا می‌کنند. کتابداران کتابخانه نیز بنا به رسالت و وظایفی که بر دوش دارند نیازمند یادگیری سازمانی هستند تا از این طریق بتوانند از توانایی‌های فردی و سازمانی خود بیش از هر زمانی برای بهبود عملکردی فردی و سازمانی استفاده کنند. اما چنانچه پیش‌ازاین نیز بدان اشاره شد تحقق این مهم مستلزم این است که در کتابخانه‌ها شرایط فراهم شود تا کتابداران با شوق و انگیزه کافی برای یادگیری سازمانی تلاش مضاعف کنند.

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

در تبیین این نتیجه می‌توان گفت مدیریت دانش به‌عنوان یکی از اجزاء و عناصر اصلی سازمان یادگیرنده، نقش مهم و غیرقابل‌انکاری در تعالی فعالیت‌های سازمانی دارد. در حقیقت مدیریت دانش یک بال و بازوی قوی برای مدیریت است تا بتواند عملکرد فردی و سازمانی کارکنان خود را ارتقا بخشد. درک مدیریت دانش در سازمان سبب می‌شود تا کارکنان برای خلق و اشتراک و انتقال دانش اهمیت ویژه‌ای قائل شوند و برای اجرایی‌کردن آن تلاش کنند. مدیریت دانش در سازمان سبب خلق نوآوری، همکاری و مشارکت گروهی و تسهیل به‌اشتراک‌گذاری دانش می‌شود؛ بنابراین کارکنان سازمان‌ها و شرکت‌ها از جمله کتابداران کتابخانه باید بر این امر واقف باشند که مدیریت دانش برای آنان می‌تواند یک مزیت رقابتی باشد که یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های یک سازمان نیز محسوب می‌شود و بی‌توجهی به آن می‌تواند باعث پسرفت سازمانی نیز شود. مدیریت دانش به‌ویژه با ظهور و توسعه فناوری‌های اطلاعاتی و

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-10]

ارتباطی اهمیت دوچندان یافته است و این امکان را برای سازمان‌ها فراهم ساخته است تا کارکنان دانش سازمانی خود را در جهت اهداف و برنامه‌های سازمان با هم به اشتراک بگذارند. پنجمین فرضیه پژوهش دررابطه‌با به‌کارگیری فناوری در کتابخانه‌های واحده‌ای‌های دانشگاه آزاد اسلامی مورد آزمون قرار گرفت که نتیجه آزمون این فرضیه نشان داد از دیدگاه جامعه آماری موردمطالعه، به‌کارگیری فناوری در کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی از وضعیت مطلوبی برخوردارند. این نتیجه با نتایج حاصل از پژوهش ژو و همکاران (۲۰۲۲) همسو بوده است. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت دنیای امروز دنیای فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی است و سازمان‌ها و شرکت‌هایی که نتوانند خود و کارکنانشان را با چنین فناوری‌هایی همراه و همگام سازند هرگز نمی‌توانند آن‌گونه که شایسته و بایسته است به حیات خود ادامه دهند. در حال حاضر سازمان‌ها و شرکت‌ها بیش از هر زمان دیگری در حال تغییر هستند که یکی از مهم‌ترین عوامل این تغییرات، فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی و ضرورت استفاده و به‌کارگیری از آنان برای پیشبرد امور و فعالیت‌های سازمانی است. کتابخانه‌ها در زمره نخستین سازمان‌هایی بودند که از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی برای انجام فعالیت‌ها خود استقبال کردند و فناوری‌ها در کمترین زمان ممکن به کتابخانه‌ها راه یافتند و باعث تسهیل و تسریع فعالیت‌های کتابخانه‌ای شدند. بااین‌حال کتابداران انواع کتابخانه‌ها باید این واقعیت را پذیرا باشند که قابلیت و توانایی فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی برای استفاده از آنان در ارائه خدمات کتابخانه‌ای بیش از آن چیزی است که در حال حاضر از آن استفاده می‌کنیم. کتابداران به‌خوبی می‌داند که در دوران گذر از کتابداری سنتی به کتابداری نوین فراز و نشیب‌های فراوانی پشت سر گذاشته شد تا جایی که با ورود انواع فناوری‌ها، شیوه‌ها و روش‌های ارائه خدمات به مشتریان نیز متفاوت و متمایز از گذشته گردید. ازاین‌رو کتابداران باید خود را موظف و مکلف به فراگیری همه آموزش‌های مرتبط با انواع فناوری‌ها بدانند تا برای ادامه حیات حرفه خود که با فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی عجین شده است، نقش مفید و کارآمدی در این زمینه داشته باشند.

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

References

Abkenar, M. N. (2008).Learning Organizations; Vanguard of Rationalism, Tadbir Magazine, (185), 20-24. (In Persian).

Chen, K. N., Lin, P. C. (2008). Organizational learning in the evaluation procedures: a qualitative study. College & Research Libraries, 69(1), 36-50.

Falahati Paiin Darvazeh, V., Shabani, A., & Siadat, S.A. (2020). The Reationship between Leadership and Performance of Librarians in Organizational Learning with Managers Transformational Isfahan Public University Libraries. Knowledge and Information Management, 7(3), 25-36. (In Persian).

Davenport, E., Widen-wulff. (2007). "activity system, information sharing and the development of organizational knowledge in two finish firms: an exploratory syudy using activity theory", information research, 12(3), 1-13.

Ghadirian, Abbas Ali. (2005). New Learning Mechanisms and Its Impact on Creating and Developing Sustainable Competitive Advantages", Second International Conference on Management, 662-652.

Hallam, G., Hiskens, A., Ong, R. (2014).Conceptualising the learning organisation: creating a maturity framework to develop a shared understanding of the library's role in literacy and learning", The Australian Library Journal,63(2), 78-93.

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

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

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

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

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-10]

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-10]