

بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی با توانمندسازی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی

طاهره حسومی^۱*

چکیده

پژوهش حاضر به منظور تعیین رابطه بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی، به روش توصیفی - پیمایشیبه انجام رسیده است. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۴۶ نفر از کارکنان نهاد کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی است که در ۱۲ اداره و ۱ مدیریت مشغول به خدمت می‌باشند. به دلیل محدودیت جامعه آماری، نمونه گیری به عمل نیامد و تمامی اعضای جامعه آماری که تعداد آنان ۱۴۶ نفر می باشد مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار مورد استفاده جهت جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه‌ای شامل سه بخش: اطلاعات جمعیت شناختی، پرسش‌نامه توانمندسازی اسپریتزر، پرسش‌نامه یادگیری سازمانی نیفه می‌باشد. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که: بین هر یک از مؤلفه‌های پنج‌گانه توانمندسازی با یادگیری سازمانی ارتباط قوی و مثبت وجود دارد. این رابطه بین احساس معناداری شغل با یادگیری سازمانی ($r=0/937$)، بین احساس شایستگی و یادگیری سازمانی ($r=0/934$)، بین احساس استقلال با یادگیری سازمانی ($r=0/924$)، بین احساس مؤثر بودن در شغل با یادگیری سازمانی ($r=0/953$)، بین احساس اعتماد به همکاران و یادگیری سازمانی ($r=0/964$)، بوده است.

واژگان کلیدی: یادگیری سازمانی، توانمندسازی، کتابداران، کتابخانه‌های عمومی، استان مرکزی

^۱ دانشجویار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران. (نویسنده مسئول)

مقدمه

دنیای امروز غالباً به‌عنوان مکانی توصیف شده است که در آن تغییرات مداوم صورت می‌گیرد، بازارها وضعیت ثابتی ندارند و بسترهای سیاسی و قانونی، غالباً جابه‌جا می‌شوند (باگومان^۲، ۲۰۰۲). فراتر از این موارد، تغییرات روی داده در فناوری سرعت ارتباطات را افزایش داده و سازمان‌ها را ملزم به بررسی و پاسخ به نیازمندی‌های مشتری نموده است. سازمان‌های بزرگ با ساختار سنتی، توان و انعطاف لازم برای همسوئی با این تغییرات را ندارند و برای بقای خود ناچارند تا تغییر ساختار دهند یا خود را به ابزارهایی مجهز کنند که توان رویارویی و هم‌سویی با تحولات جهانی را به دست آورند (آهنگری نمین، ۱۳۸۹). امروزه مدیریت صحیح منابع انسانی آن‌چنان پراهمیت شده است که سایر مقولات مدیریتی در مراحل بعدی قرار گرفته‌اند و برای پرورش نیروی انسانی، ایجاد شرایطی که سازمان یادگیرنده را رشد دهد یک ضرورت اساسی است. به همین دلیل در عصر حاضر سازمان‌هایی موفق هستند که همه کارکنان آن‌ها برای بالا بردن توانمندی خود بکوشند، وظیفه مدیر نیز فراهم آوردن شرایط مناسب برای این روند آموزشی و توان‌افزایی است. مفهوم و روش‌های یادگیری سازمانی از جریان‌های یادگیری فردی ناشی شده است، با این حال یادگیری فردی لزوماً به یادگیری سازمانی منجر نمی‌شود در واقع این وظیفه سازمان یادگیرنده است که یادگیری فردی را با یادگیری سازمانی ادغام نماید (وانگ^۳، ۲۰۰۳). یادگیری سازمانی یک فرایند و مجموعه اقداماتی است که به یادگیری کارکنان می‌انجامد و دربردارنده رفتار سازمانی مشخصی است که در سازمان یادگیرنده اعمال می‌شود. در چنین سازمان‌هایی همه شرایط برای یادگیری اعضا فراهم می‌شود و افراد پیوسته برای کاربرد آنچه یاد گرفته‌اند همت می‌گذارند. (اور^۴، ۲۰۰۰). «سازمان یادگیرنده سازمانی است که به‌طور مستمر ظرفیت خود را برای خلق آینده‌اش گسترش می‌دهد». (هیت، ۱۹۹۹). سنگه معتقد است که چنین سازمانی به‌صرف ادامه حیات ارضا نمی‌شود، بلکه سازمان یادگیرنده چه در محیط کسب‌وکار و چه در فضای خدماتی فراتر از حیات پیش می‌رود (سنگه، ۱۹۹۰). «کرایتنر^۵» به تبعیت از تعریف سنگه سازمان یادگیرنده را چنین تعریف می‌کند: سازمان یادگیرنده، سازمانی است که دانش را به‌طور فعال خلق، کسب و انتقال می‌دهد و رفتار خود را بر مبنای دانش جدید و بینش‌های نو تغییر می‌دهد (کرایتنر، ۲۰۰۱). توانمندسازی به تفویض اختیار به افراد اشاره دارد که افراد را قادر می‌سازد در لایه‌های پایین سازمان به تصمیم‌گیری بپردازند. توانمندسازی، با اعتماد به انگیزش، تصمیم‌گیری و بخصوص شکستن مرزهای درونی بین مدیریت و کارکنان ارتباط دارد. توانمندسازی یعنی اجازه دادن به کارکنان تا تصمیم‌هایی را در فرآیند خدمت‌رسانی خود اتخاذ کنند که پیش‌بینی همه آن‌ها در قالب رویه‌ها و مقررات مشکل است (رهنورد، ۱۳۸۲، ۲۸).

توانمندسازی کارکنان یک ابزار ضروری مدیریتی است که می‌تواند در جهت هدایت منابع انسانی به‌منظور افزایش بهره‌وری مورد استفاده قرار گیرد. توانمندسازی در ابتدا به‌عنوان تفویض اختیار در نقش سازمانی فرد مطرح شده است، توانمندسازی را می‌توان زمینه‌ای برای افزایش دیالوگ‌ها، تفکر انتقادی و فعالیت در گروه‌های کوچک تعریف کرد که اجازه دادن به فعالیت‌هایی جهت حرکت به فراسوی تسهیم، تقسیم و پالایش تجربیات، تفکر، دیدن و گفتگو از اجزای اصلی آن هستند. (لی^۶، ۲۰۰۷). اصولاً هر برنامه مبتنی بر توانمندسازی می‌تواند به بهره‌وری منجر گردیده و تولید بیشتر، خدمات مناسب‌تر، جذب مشتریان بیشتر و نهایتاً در اختیار گرفتن سهم بیشتری از بازار را به همراه آورد. این بهبود مستمر نه‌تنها برای رویارویی با تهدیدات و فرصت‌ها در محیط پیچیده امروزی ضروری است، بلکه مؤید آن است که سازمان نمی‌بایست فقط اصل متفاوت بودن کارکنان از یکدیگر را بپذیرد و باید بر روی این تفاوت‌ها سرمایه‌گذاری کند و آن‌ها را به کارهایی بگمارد که متناسب با توانمندی‌هایشان باشد.

2-Baguhman

3- Wang

4- Orr

5 - Critner

6- Lee

در عصر حاضر سازمان‌ها به صورت مداوم در حال تغییرند و این تغییرات تدریجی را می‌توان به عوامل محیطی و درونی حاکم بر سازمان‌ها نسبت داد. افزایش رقابت، اثرات فناوری بر کار، افزایش کیفیت خدمات از جمله عواملی هستند که سازمان‌ها را مجبور به افزایش کیفیت محصولات و خدمات به منظور افزایش رضایتمندی مشتریان می‌کند. در این میان، نیروی انسانی به عنوان با ارزش‌ترین و مهم‌ترین سرمایه سازمان برای دستیابی به این اهداف سازمانی کمک شایانی به مدیران می‌کند و در واقع، کارمندان توانا، سازمان‌هایی توانا خلق می‌کنند. سازمان‌ها باید بر مدیریت تولید شامل کارآیی و مؤثر بودن بنا شوند. همچنین با توجه به تغییرات خارجی، کارمندان باید توانایی‌های خود را در سازمان آشکار نمایند و در سازمان باید بر نوآوری و یادگیری تأکید شود (وانگ، ۲۰۰۳، ۸۹). فرمانی و روانگرد (۱۳۹۳) در پژوهش خود با عنوان رابطه بین توانمندی سازمانی و یادگیری سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز به این نتیجه رسیدند که بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. عسکری، پورسلطانی زرنیدی، مشیری (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی ارتباط یادگیری سازمانی با توانمندسازی روان شناختی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران به این نتیجه دست یافته اند که بین یادگیری سازمانی با متغیر توانمندسازی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. حسنگلی پور یاسوری، خرم، درستی، (۱۳۹۳) در پژوهش خود با عنوان رابطه توانمندسازی روان شناختی با یادگیری سازمانی کارکنان شعبه مرکزی بانک پارسیان تهران به این نتیجه دست یافته اند که میان ابعاد توانمندسازی روان شناختی کارکنان با یادگیری سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و در میان ابعاد توانمندسازی روان شناختی، احساس شایستگی بیشترین رابطه و احساس مؤثر بودن کمترین میزان رابطه را با یادگیری سازمانی دارد. سلیمانی، زحمتکش، فائض (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی رابطه توانمندسازی کارکنان با یادگیری سازمانی در ادارات آموزش و پرورش استان سمنان پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که بین توانمندسازی کارکنان و یادگیری سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. آهنگری نمین (۱۳۸۹) در پژوهش خود به بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی کارکنان سازمان مرکزی بانک سپه پرداخت و نتایج حاصل از این پژوهش 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 ($r=0/39$)، بین احساس شایستگی و یادگیری سازمانی ($r=0/27$)، بین احساس داشتن حق انتخاب با یادگیری سازمانی ($r=0/52$)، بین احساس مؤثر بودن در شغل با یادگیری سازمانی ($r=0/45$)، بین احساس اعتماد به همکاران و یادگیری سازمانی ($r=0/48$)، به دست آمد. خانعلی زاده و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه تربیت مدرس پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش آنان نشان داد که رابطه معنی دار میان یادگیری بر توانمندسازی و تأثیر بسیار قوی یادگیری بر توانمندسازی است و نیز مشخص گردید که در دانشگاه، پنج بعد توانمندی که عبارتند از: احساس شایستگی، استقلال، مؤثر بودن، معنی داری و اعتماد در کارکنان وجود دارد، اما از هفت بعد یادگیری سازمانی، سه بعد: کار و یادگیری گروهی، اشتراک دانش و رهبری مشارکتی از حد متوسط کمتر و چهار بعد: چشم انداز مشترک، فرهنگ یادگیری، تفکر سیستمی و توسعه شایستگی کارکنان، از حد متوسط بالاتر است. (لاشینگر و مانویلوویچ^۷، ۲۰۰۵) در تحقیقی تحت عنوان «ارتباط بین توانمندسازی، ویژگی‌های شخصیتی منتخب و رضایت شغلی» اطلاعاتی را برای درک بهتر عوامل تعیین‌کننده رضایت شغلی برای پرستاران بیمارستان گزارش کردند. این تحقیق شامل ۳۴۷ نفر از پرستاران در تمامی زمینه‌های تخصصی بود. چارچوب نظری مورد استفاده در این تحقیق شامل نظریه کانتر در مورد توانمندسازی ساختاری و تئوری اسپریتزر در مورد توانمندسازی روان شناختی بود. نتایج این تحقیق نشان داد که توانمندسازی ساختاری و روان شناختی، ۲۸ درصد واریانس رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کند. نتیجه‌گیری کلی تحقیق این بود که هر دو عامل محیط کاری و عوامل شخصی، می‌توانند در رضایت شغلی نقش داشته باشند (به نقل از آهنگری نمین، ۱۳۸۹).

یادگیری سازمانی با ویژگی که در تولید دانش، توانمند کردن کارکنان، بهبود کیفیت و بهره‌وری، افزایش میزان تعهد کارکنان و رضایت شغلی آنان و بقای سازمان دارد، می‌تواند در حل این مشکلات به کتابخانه‌های عمومی کمک کند. کتابخانه‌های عمومی برای ارائه خدمات مطلوب به مراجعان و استفاده کنندگان نیازمند افرادی است که با دارا بودن توانمندی و فابلیت‌های لازم، بستر و زمینه توسعه و گسترش فعالیت‌های کتابخانه‌ای را فراهم سازند. یادگیری سازمانی ابزاری است که این فرصت را در اختیار کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی می‌گذارد تا علاوه بر آگاهی از اهداف و رسالت سازمان متبوع خود، راه را برای دستیابی به از پیش تعیین شده فراهم سازند.

اهداف پژوهش

- (۱) تعیین عوامل مرتبط با یادگیری سازمانی
- (۲) تعیین عوامل مرتبط با توانمندسازی کتابداران
- (۳) تعیین میزان توانمندی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی
- (۴) تعیین وضعیت کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی از نظر یادگیری سازمانی

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی:

بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

۱. بین احساس معناداری شغل کتابداران با یادگیری سازمانی کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۲. بین احساس شایستگی در شغل کتابداران با یادگیری سازمانی کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۳. بین احساس استقلال در امور و مشاغل با یادگیری سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۴. بین احساس مؤثر بودن در شغل کتابداران با یادگیری سازمانی کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۵. بین احساس اعتماد به همکاران کتابدار با یادگیری سازمانی کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

روش‌شناسی

روش مورد استفاده در این پژوهش توصیفی است و از آنجاکه به جمع‌آوری اطلاعات مربوط به ویژگی‌های جمعیت شناختی و توصیف وضعیت موجود می‌پردازد، از نوع پیمایشی و از طرفی با توجه به اهداف پژوهش که به سنجش رابطه بین متغیرها می‌پردازد از نوع همبستگی است. جامعه آماری در این پژوهش عبارت است از کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی مدیریت نهاد کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی که شامل ۱۴۶ نفر که در ۱۲ اداره و ۱ مدیریت مشغول به خدمت می‌باشند. در این پژوهش به دلیل محدودیت جامعه آماری، نمونه‌گیری به عمل نیامد و تمامی اعضای جامعه آماری که تعداد آنان ۱۴۶ نفر می‌باشد مورد مطالعه قرار گرفتند. از تعداد ۱۴۶ پرسشنامه توزیع شده بین جامعه آماری مذکور تعداد ۱۱۶ پرسشنامه تکمیل شده جمع‌آوری گردید. برای جمع‌آوری اطلاعات لازم در این تحقیق از یک پرسشنامه استاندارد که به منظور سنجش توانمندی و یادگیری سازمانی تدوین شده، استفاده گردیده است. اسپریتزر^۸ (۱۹۹۲) چهار بعد را برای توانمندسازی شناسایی کرده و سپس بر اساس پژوهش میسرا^۹ (۱۹۹۲) یک بعد دیگر (اعتماد) نیز به ابعاد توانمندسازی افزوده شده است که عبارتند از: احساس معنادار بودن یا مهم بودن، احساس شایستگی (خود-اثربخشی)، احساس مؤثر بودن، احساس داشتن حق انتخاب (استقلال)، احساس داشتن اعتماد به دیگران.

پرسشنامه توانمندسازی شامل ۲۰ سؤال است، که گویه‌های مربوط به چهار بعد شایستگی، استقلال، مؤثر بودن و معنی‌دار بودن از پرسش‌نامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) و گویه‌های مربوط به اعتماد از پرسش‌نامه اعتماد میان همکاران میسرا (۱۹۹۴) گرفته شده است (شیخی، ۱۳۸۷، ۷۸). برای سنجش یادگیری سازمانی از پرسشنامه نیف^{۱۰} استفاده شده است. این پرسشنامه حاوی ۲۱ سؤال بسته در مقیاس اندازه‌گیری لیکرت بوده و ابعاد یادگیری سازمانی را که عبارت‌اند از چشم‌انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری گروهی، اشتراک دانش، تفکر سیستمی، رهبری مشارکتی و توسعه شایستگی‌های کارکنان را مورد سنجش قرار می‌دهد (آهنگری نمین، ۱۳۸۹، ۸۵). هر دو پرسشنامه دارای مقیاس هفت‌درجه‌ای نوع لیکرت بوده و پاسخ‌دهنده با انتخاب یکی از ارزش‌های عددی بین ۱-۷ میزان موافقت یا مخالفت خود را با گویه ای که ذکر شده است بیان می‌دارد. در پردازش اطلاعات و آزمون فرضیه‌ها از نرم‌افزار SPSS 20 استفاده شد.

یافته‌ها

یافته‌های پژوهش نشان داد که سن پاسخگویان بین ۲۰ تا ۵۰ سال قرار دارد. به گونه‌ای که از مجموع ۱۱۶ نفر پاسخگو، سن ۵۲ نفر معادل ۴۴/۸ درصد بین ۲۰ الی ۳۰ سال و ۴۸ نفر معادل ۴۱/۴ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال و ۱۶ نفر معادل ۱۳/۸ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال سن دارند. یافته‌ها همچنین حاکی از این است که از مجموع ۱۱۶ نفر پاسخگو، ۵۱/۷ درصد پاسخگویان را مردان و ۴۸/۳ درصد را زنان تشکیل می‌دهند. به عبارتی تعداد مردان بیشتر از تعداد زنان است. از جانب دیگر ۷۵/۹ درصد پاسخگویان متأهل و ۲۴/۱ درصد پاسخگویان مجرد هستند. از سوی دیگر از مجموع ۱۱۶ نفر پاسخگو، میزان تحصیلات ۱۰ نفر معادل ۸/۶ درصد فوق‌دیپلم و میزان تحصیلات ۸۰ نفر معادل ۶۹ درصد کارشناسی و میزان تحصیلات ۲۶ نفر معادل ۲۲/۴ درصد فوق‌لیسانس است. بر همین اساس از مجموع ۱۱۶ نفر پاسخگو، ۶۸ نفر (۵۸/۶ درصد) زیر ۵ سال، ۱۶ نفر (۱۳/۸ درصد) بین ۵ تا ۱۰ سال، ۱۰ نفر (۸/۶ درصد) بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۶ نفر (۵/۲ درصد) بین ۱۶ تا ۲۰ سال و سابقه ۱۶ نفر (۱۳/۸ درصد) بالای ۲۰ سال قرار دارد؛ و این موضوع نشان‌دهنده جدیدالاستخدام بودن پاسخگویان می‌باشند. در بررسی وضعیت رشته تحصیلی پاسخگویان مشاهده می‌شود از مجموع ۱۱۶ نفر پاسخگو، ۷۲ نفر معادل ۶۲/۱ درصد در رشته کتابداری و ۴۴ نفر معادل ۳۷/۹ درصد در رشته غیر کتابداری تحصیل کرده‌اند.

8. Spreitzer

9. Mishra

10. Neeffe

آزمون فرضیه اصلی: بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی کتابداران شاغل در نهاد کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱: آزمون تحلیل همبستگی پیرسون برای فرضیه اصلی

متغیر	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	سطح معناداری
یادگیری سازمانی	۰/۹۷۷	۰/۰۱	۰/۰۰۰
توانمندسازی			

با توجه به جدول (۱) و ضریب همبستگی بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی برابر با ۱ است؛ بنابراین با ۰/۹۹ اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی کتابداران شاغل در نهاد کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی رابطه معنی‌داری وجود دارد. ضریب تعیین بدست آمده برای این رابطه برابر با ۰/۹۷۷ است که به معنای این است که ۹۷/۷ درصد از واریانس متغیر توانمندسازی ناشی از واریانس یادگیری سازمانی است.

آزمون اولین فرضیه فرعی: بین یادگیری سازمانی و احساس معناداری شغل در بین کتابداران شاغل در نهاد کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۲: آزمون تحلیل همبستگی پیرسون برای فرضیه اول

متغیر	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	سطح معناداری
یادگیری سازمانی	۰/۹۳۷	۰/۰۱	۰/۰۰۰
احساس معناداری در شغل			

با توجه به جدول (۲) ضریب همبستگی بین یادگیری سازمانی و احساس معناداری در شغل با ۰/۹۹ اطمینان برابر با ۱ است؛ بنابراین فرض صفر رد می‌شود و نتیجه می‌گیریم که بین یادگیری سازمانی و احساس معناداری در شغل کتابداران شاغل در نهاد کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی رابطه معنی‌داری وجود دارد. ضریب تعیین بدست آمده برای این رابطه برابر با ۰/۹۳۷ است که به معنای این است که ۹۳/۷ درصد از واریانس متغیر احساس معناداری در شغل ناشی از واریانس یادگیری سازمانی است. آزمون دومین فرضیه فرعی: بین یادگیری سازمانی و احساس شایستگی در شغل کتابداران شاغل در نهاد کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۳: آزمون تحلیل همبستگی پیرسون برای فرضیه دوم

متغیر	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	سطح معناداری
یادگیری سازمانی	۰/۹۳۴	۰/۰۱	۰/۰۰۰
احساس شایستگی در شغل			

با توجه به جدول (۳) ضریب همبستگی بین یادگیری سازمانی و احساس شایستگی در شغل کتابداران شاغل در نهاد کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی برابر با ۰/۰۱ است که با ۰/۹۹ اطمینان فرض صفر رد می‌شود و نتیجه می‌گیریم که بین یادگیری سازمانی و احساس شایستگی در شغل کتابداران شاغل در نهاد کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی رابطه معنادار وجود دارد.

ضریب تعیین بدست آمده برای این رابطه برابر با ۰/۹۳۴ است که به معنای این است که ۹۳/۴ درصد از واریانس متغیر احساس شایستگی در شغل ناشی از واریانس یادگیری سازمانی است.

آزمون سومین فرضیه فرعی: بین یادگیری سازمانی و احساس استقلال کتابداران شاغل در نهاد کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۴: آزمون تحلیل همبستگی پیرسون برای فرضیه سوم

متغیر	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	سطح معناداری
یادگیری سازمانی	۰/۹۲۴	۰/۰۱	۰/۰۰۰
احساس استقلال			

با توجه به جدول (۴) ضریب همبستگی بین دو متغیر یادگیری سازمانی و احساس استقلال ۰/۰۱ به دست آمده، بدین ترتیب با ۰/۹۹ اطمینان فرض صفر رد می‌شود و می‌توان تأیید کرد که بین یادگیری سازمانی و احساس استقلال کتابداران شاغل در نهاد کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی رابطه معناداری وجود دارد. ضریب تعیین بدست آمده برای این رابطه برابر با ۰/۹۲۴ است که به معنای این است که ۹۲/۴ درصد از واریانس متغیر استقلال برای کتابداران شاغل در ناشی از واریانس یادگیری سازمانی است. آزمون چهارمین فرضیه فرعی: بین یادگیری سازمانی و احساس مؤثر بودن در شغل کتابداران شاغل در نهاد کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۵: آزمون تحلیل همبستگی پیرسون برای فرضیه چهارم

متغیر	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	سطح معناداری
یادگیری سازمانی	۰/۹۵۳	۰/۰۱	۰/۰۰۰
احساس مؤثر بودن در شغل			

با توجه به جدول (۵) ضریب همبستگی بین دو متغیر یادگیری سازمانی و احساس مؤثر بودن در شغل کتابداران شاغل در برابر ۰/۰۱ بوده است بنابراین با ۰/۹۹ اطمینان فرض صفر رد می‌شود، نتیجه این که بین یادگیری سازمانی و احساس مؤثر بودن در شغل کتابداران شاغل در نهاد کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی رابطه معنادار وجود دارد. ضریب تعیین بدست آمده برای این رابطه برابر با ۰/۹۵۳ است که به معنای این است که ۹۵/۳ درصد از واریانس متغیر احساس مؤثر بودن در شغل کتابداران شاغل در ناشی از واریانس یادگیری سازمانی است.

آزمون پنجمین فرضیه فرعی: بین یادگیری سازمانی و احساس اعتماد به همکاران در نهاد کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۶: آزمون تحلیل همبستگی پیرسون برای فرضیه پنجم

متغیر	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	سطح معناداری
یادگیری سازمانی	۰/۹۶۴	۰/۰۱	۰/۰۰۰
احساس اعتماد به همکاران			

با توجه به جدول (۶) ضریب همبستگی بین دو متغیر یادگیری سازمانی و احساس اعتماد به همکاران برابر با ۰/۰۱ می‌باشد؛ بنابراین با ۰/۹۹ اطمینان فرض صفر رد می‌شود و نتیجه می‌گیریم که بین یادگیری سازمانی و احساس اعتماد به همکاران در بین

کتابداران شاغل در نهاد کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی، رابطه معناداری وجود دارد. ضریب تعیین بدست آمده برای این رابطه برابر با ۰/۹۶۴ است که به معنای این است که ۹۶/۴ درصد از واریانس متغیر احساس اعتماد به همکاران ناشی از واریانس یادگیری سازمانی است.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت، قدمت و نقش مؤثر کتابخانه‌های عمومی در فرهنگ کشور و همچنین با توجه به اینکه کتابخانه‌های عمومی از سازمان‌هایی است که با خدمات گسترده، مسئولیت اشاعه اطلاعات و دانش را بر عهده دارد، بایستی به‌صورت سازمانی پویا به تغییرات محیطی پاسخی مناسب ارائه دهد. پیشرفت‌های سریع تکنولوژی اطلاعات، گسترش بیش‌ازپیش آگاهی و انتظارات مردم که نتیجه افزایش سطح دانش، گسترش ارتباطات و آگاهی مردم از حقوق اجتماعی خودشان می‌باشد و تعهد کتابخانه‌های عمومی به پاسخگویی به مردم و ارائه خدمات بهتر، همه و همه وضعیت محیطی بسیار پیچیده و ناپایداری را برای این سازمان پدید آورده است. برای اینکه کتابخانه‌های عمومی بتواند در مقام سازمانی پویا در برابر محیط پرتنش خود به‌موقع عکس‌العمل نشان دهد و مأموریت خود را عملی سازد، لازم است بتواند چشم‌انداز روشنی از آنچه که می‌خواهد باشد ترسیم کند و از توان و تجربه سرمایه‌های انسانی در اختیار بهره بگیرد. یادگیری سازمانی با ویژگی که در تولید دانش، توانمند کردن کارکنان، بهبود کیفیت و بهره‌وری، افزایش میزان تعهد کارکنان و رضایت شغلی آنان و بقای سازمان دارد، می‌تواند در حل این مشکلات به کتابخانه‌های عمومی کمک کند.

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی با توانمندسازی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی به انجام رسیده است. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که بین یادگیری سازمانی و توانمندی سازمانی کتابداران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از جانب دیگر نتایج این پژوهش نشان داد که بین یادگیری سازمانی با هریک از مولفه‌های توانمندسازی یعنی احساس معناداری در شغل، احساس شایستگی در شغل، احساس استقلال در شغل، احساس موثر بودن در شغل و احساس اعتماد به همکاران نیز رابطه مثبت معنادار وجود دارد. نتایج این پژوهش با نتایج حاصل از پژوهش‌های فرمانی و روانگر (۱۳۹۳)، عسکری، پورسلطان زرنندی و مشیری (۱۳۹۳)، حسنعلی پور یاسوری، خرم و درستی (۱۳۹۳)، سلیمانی، زحمتکش و فائض (۱۳۹۰)، آهنگری نمین (۱۳۸۹)، خانعلی زاده و همکاران (۱۳۸۹) و یانگ (۲۰۰۴) و هررا (۲۰۰۷) که در مطالعات خود رابطه یادگیری سازمانی با توانمندسازی کارکنان را مورد تایید قرار داده اند همسو است.

با توجه به نتایج حاصل از پژوهش پیشنهاد می‌شود کتابخانه‌های عمومی نسبت به اعلام و ابلاغ چشم‌انداز، استراتژی‌ها و خطی‌ها و راهبردهای سازمانی، توسعه فرهنگ یادگیری به عنوان تسهیل‌کننده امر یادگیری و توانمندسازی، برگزاری دوره‌های آموزشی و شرکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی اقدام کنند.

منابع فارسی

- آهنگری نمین، عذرا (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین یادگیری و توانمندسازی کارکنان سازمان مرکزی بانک سپه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.
- حسنتقی پور یاسوری، طهمورث، خرم، کبری، درستی، علی (۱۳۹۳)، بررسی رابطه توانمندسازی روان شناختی با یادگیری سازمانی: مطالعه موردی: بانک پارسیان (شعبه مرکزی تهران)، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، شماره ۱۷، ۲۵-۱۷.
- خانعلی زاده، رقیه {و... دیگران} (۱۳۸۹)، رابطه توانمندسازی و یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه تربیت مدرس)، فصلنامه پژوهشنامه مدیریت تحول، سال دوم، شماره ۳، ۴۵-۲۰.
- رهنورد، فرج‌الله (۱۳۸۲)، توانمندسازی گامی به سوی مشتری مداری، فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه، شماره ۳۸، ۵۹-۲۷.
- سلیمانی، نادر، زحمتکش، محبوبه، فائض، علی (۱۳۹۰)، رابطه توانمندسازی کارکنان با یادگیریسازمانی ادارات آموزش و پرورش، فصلنامه علوم تربیتی، سال چهارم، شماره ۱۰۵-۸۹.
- شیخی، سمیه. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین توانمندسازی منابع انسانی و انگیزه انجام وظایف کاری کارمندان شرکت توزیع نیروی برق مرکزی تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.
- عسکری، بهمن، پورسلطانی زرنندی، حسین، مشیری، کیوان (۱۳۹۳)، ارتباط یادگیریسازمانی با توانمندسازی روان شناختی اداره کل ورزش و جوانان استان تهران، فصلنامه مدیریت ورزشی، شماره ۲۳، ۱۷۸-۱۶۳.
- فرمانی، مرضیه، روانگرد، رامین (۱۳۹۳)، رابطه بین توانمندسازی و یادگیریسازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز، فصلنامه مدیریت اطلاعات سلامت، دوره پانزدهم، شماره ششم، ۷۹۸-۷۸۹.

منابع انگلیسی

- Baughman, M. Neal, K.K. (2002), Impact of organizational learning, Portal, Libraries and the Academy, Vol.2, No4, 665-669.
- Herrera, A. David. (2007). "A validation of the learning organization as a driver of performance improvement" A Dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the degree doctor of philosophy
- Hite, James (1999), " learning in chaos: improving human performance in today s fast changing, volatile organization ", Gulf publishing company.
- Kreitner, Robert and Angelo kinicki (2001), "organizational behavior", Irwin, McGraw- Hill, fifth edition.
- Lee, J.A. (2001), the empowerment approach to social work practice: Building the beloved community (2 ended), New York, Columbia University press.
- Orr, B. (2000), Organizational learning: characteristics of learning organizations, Canadian HR Reporter, Vol.13, and No 10.
- Wang, Catherine L. & Pervaiz K. (2003), Organizational learning: A critical review, The Learning Organization, vol.10, No1, 8-17.
- Yang, B.Watkins, K.E & Marsick , V.J. (2004). "The construct of the learning organization: Dimensions, Measurement , and validation", Human Resources Development Quarterly, 15, PP: 31-30.