



## The Relationship between Organizational Learning with Managers Transformational Leadership and Performance of Librarians in Isfahan Public University Libraries

**Vajihe Falahati Paiin Darvazeh**

\*Corresponding author MSc, Department of Information Science and Knowledge, University of Isfahan, Isfahan, Iran. E-mail: falahatiev@yahoo.com

**Ahmad Shabani**

Professor, Department of Information Science and Knowledge, University of Isfahan, Isfahan, Iran.  
E-mail: shabania@edu.ui.ac.ir

**Seyed Ali Siadat**

Professor, Department of Educational Science, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

### Abstract

**Purpose:** The present study was conducted to determine the relationship between organizational learning and transformational leadership and job performance of librarians of public universities in Isfahan.

**Methodology:** This research was descriptive and correlational. The statistical population of the study included all librarians of public universities in Isfahan in 1396, whose number was 139 and through stratified random sampling, 111 people were selected as a sample. In this study, Gomez et al. (2005) organizational learning questionnaire, multiple leadership based on Bass and Olivier theory (1995) and Patterson (1990) job performance questionnaire were used to collect data. Cronbach's alpha coefficient, which was 0.930 in the Organizational Learning Questionnaire, 0.955 in the Transformational Leadership Questionnaire, and 0.856 in the Patterson Job Performance Questionnaire, was used to assess the reliability of the questionnaires. Pearson correlation coefficient and regression tests were used for inferential analysis of data.

**Findings:** Based on the findings, there is a significant relationship between organizational learning and transformational leadership and job performance of librarians of public universities in Isfahan.

**Conclusion:** Managers, staff, and librarians need to improve their attitudes and perspectives on organizational learning and transformational leadership, and improve their performance and that of the organization.

**Keywords:** Organizational Learning, Transformational Leadership, Job Performance, Librarians, Isfahan University Libraries.

**Citation:** Falahati Paiin Darvazeh, V., Shabani, A., & Siadat, S.A. (2020). The Relationship 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)

-----  
(DOI): 10.30473/mrs.2021.58145.1460

Quarterly Journal of Knowledge and Information Management

Vol 7, No 3, (Series 27), Fall 2020 (25-36)

Received: (2020-08-20)

Accepted: (2021-04-05)



## رابطه یادگیری سازمانی با رهبری تحولی مدیران و عملکرد کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان

### وجیهه فلاحتی پایین دروازه

\* نویسنده مسئول: کارشناسی ارشد، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

E-mail: falahatiev@yahoo.com

### احمد شعبانی

E-mail: shabania@edu.ui.ac.ir

استاد، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

### سید علی سیادت

استاد، گروه علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

### چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف تعیین وضعیت رابطه یادگیری سازمانی با رهبری تحولی و عملکرد شغلی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان انجام شد.

**روش‌شناسی:** این پژوهش از نظر هدف کاربردی و روش آن، توصیفی و از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان در سال ۱۳۹۶ که تعداد آن‌ها ۱۳۹ نفر بودند و از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۱۱۱ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش از پرسشنامه یادگیری سازمانی گومز و همکاران (۲۰۰۵)، رهبری چندگانه براساس نظریه باس و اولیو (۱۹۹۵) و عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۰) جهت گردآوری داده‌ها استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ که در پرسشنامه یادگیری سازمانی ۰/۹۳۰، رهبری تحولی ۰/۹۵۵ و عملکرد شغلی پاترسون ۰/۸۵۶ بود، برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد.

**یافته‌ها:** یافته‌های پژوهش نشان داد که بین یادگیری سازمانی با رهبری تحولی و عملکرد شغلی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

**بحث و نتیجه‌گیری:** مدیران، کارکنان و کتابداران باید نگرش و دیدگاه خود درباره یادگیری سازمانی و رهبری تحولی را ارتقا داده و عملکرد خود و سازمان را ارتقا بخشند.

### واژه‌های کلیدی

یادگیری سازمانی، رهبری تحولی، عملکرد شغلی، کتابداران، کتابخانه‌های دانشگاهی، اصفهان.

**استناد:** فلاحتی پایین دروازه، وجیهه؛ شعبانی، احمد و سیادت، سید علی (۱۳۹۹). رابطه یادگیری سازمانی با رهبری تحولی مدیران و عملکرد کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان. *مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی*، ۷(۳)، ۲۵-۳۶.

(DOI): 10.30473/mrs.2021.58145.1460

فصلنامه مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی

سال هفتم، شماره سوم، (پیاپی ۲۷)، پاییز ۱۳۹۹ (۳۶-۲۵)

تاریخ دریافت: (۱۳۹۹-۰۵-۳۰)

تاریخ پذیرش: (۱۳۹۹-۱۲-۱۵)



---

شاپا چاپی: ۲۳۸۳-۱۰۴۹  
شاپا الکترونیکی: ۲۵۳۸-۵۳۵۶

## مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی



## مقدمه

در عصر حاضر، سازمان‌ها به‌عنوان مهم‌ترین رکن زندگی اجتماعی محسوب می‌شوند. نیروی انسانی کارآمد در سازمان‌های زنده و پویا، به‌عنوان سرمایه اصلی به شمار آمده و با تکیه بر آن‌ها موفقیت‌های بزرگ حاصل شده و تکامل و ترقی به دست می‌آید. امروزه همه بر این حقیقت واقفاند که باید جنبه‌های جسمانی، روانی و اجتماعی انسان را شناخت.

پژوهش‌های بسیاری درباره نقش و اهمیت نیروی انسانی در رشد، توسعه سازمان‌ها و رشد جوامع بشری انجام شده و بر این نکته تأکید دارند که هیچ جامعه‌ای توسعه نیافته مگر آنکه به توسعه منابع انسانی خود پرداخته باشد. تلاش‌های بسیاری در این زمینه صورت گرفته که بعضی از آن‌ها منجر به ایجاد روش‌ها، رویه‌ها، استانداردها و الگوهایی در جهت بهبود و توسعه منابع انسانی شده است؛ از جمله عوامل تأثیرگذار در توسعه منابع انسانی می‌توان یادگیری سازمانی، رهبری تحولی و عملکرد شغلی را نام برد.

یادگیری را می‌توان عنصری برای پیشرفت دانست که همواره با تغییر توأم بوده و همیشه وجود داشته است. لذا، یادگیری سازمانی برای پایداری سازمان در عرصه رقابت کنونی حیاتی است و به‌عنوان یک متغیر جایگاه خاصی در مدیریت دارد.

عدم توجه به یادگیری سازمانی به خصوص در زمینه عملکرد شغلی اثرات مخربی چون به خطر افتادن پویایی سازمان، ارتقای سازمان نقش نیروی انسانی در رسیدن به اهداف سازمان را به همراه دارد. عملکرد نیروی انسانی به عوامل زیادی از جمله روحیه و هر آنچه بر روی تلاش و فعالیت آنان تأثیر می‌گذارد بستگی دارد. بنابراین، در یک سازمان باید هم یادگیری سازمانی اجرا شود و هم به بهبود عملکرد نیروی انسانی توجه شود. از این‌رو، مدیران در این راستا باید برنامه‌ریزی نمایند و اقدامات لازم را انجام دهند.

در فرایند توسعه یادگیری سازمانی و عملکرد شناخت چگونگی تأثیر این دو متغیر امری مهم تلقی می‌شود. از این‌رو، هدف این پژوهش سنجش نحوه اثرگذاری ابعاد یادگیری سازمانی بر عملکرد شغلی است.

یادگیری با تحول آغاز می‌شود. از یک سو یادگیری سازمانی، پایداری سازمان را در مقابل تغییر و تحول حفظ می‌کند و از سوی دیگر رهبر تحولی خواستار ایجاد تغییر و تحول در سازمان در سرعت بخشیدن به اهداف سازمانش است. از این بابت تأثیر یادگیری سازمانی بر رهبری تحولی حائز اهمیت

است. از این‌رو، در پژوهش حاضر رابطه بین یادگیری سازمانی و رهبری تحولی مورد آزمون قرار می‌گیرد.

همان‌طور که یادگیری برای رشد افراد اساسی است، برای سازمان‌ها نیز اهمیت زیادی دارد. یادگیری سازمانی بیش از توان یادگیری افراد است (فایول و لایلز، ۱۹۸۵). تمپلتون<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۲) یادگیری سازمانی را مجموعه‌ای از اقدامات سازمانی مانند کسب دانش، توزیع اطلاعات و تفسیر اطلاعات دانسته که به صورت آگاهانه یا غیرآگاهانه بر فرآیند تحول مثبت سازمانی اثر می‌گذارد (فرهنگ، ۱۳۸۹). گومز<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۵) چهار مؤلفه یادگیری سازمانی که آن‌ها را قابلیت‌های یادگیری سازمان نامیده، استخراج کرده‌اند. مؤلفه‌های استخراج شده آن‌ها "تعهد مدیریت"، "دید سیستمی"، "فضای باز و آزمایشگری" و "انتقال و یکپارچه‌سازی دانش" بوده است.

یادگیری سازمانی زمانی رخ می‌دهد که اعضا به صورت آشکار به تغییرات محیط بیرونی و درونی و اصلاح اشتباهات بین بازدهی‌ها و انتظارات پاسخ دهند. اصلاح اشتباهات از طریق اصلاح استراتژی‌های سازمانی، پیش‌فرض‌ها و هنجارها به‌منظور دستیابی به بازدهی‌ها و انتظارات صورت می‌گیرد و سپس در حافظه سازمانی ذخیره می‌شود. به‌طور کلی دو نوع یادگیری سازمانی وجود دارد:

۱. یادگیری تک‌حلقه‌ای<sup>۳</sup>: یادگیری تک‌حلقه‌ای موقعی رخ می‌دهد که اصلاح عمل سازمانی بدون اصلاح هنجارهای سازمانی موجود صورت می‌گیرد. به عبارت دیگر، باز خورد یگانه‌ی آن، بازدهی‌های آشکار شده عمل است که برای نگهداری عملکرد به‌وسیله هنجارهای سازمانی قرار داده شده است.

۲. یادگیری دو‌حلقه‌ای<sup>۴</sup>: یادگیری دو‌حلقه‌ای هنگامی اتفاق می‌افتد که اصلاح اشتباهات، نیازمند اصلاح هنجارهای سازمانی و در نتیجه مستلزم ساخته‌ای مجدد، استراتژی‌ها و پیش‌فرض‌ها همراه با هنجارهاست. یادگیری در این مورد، دو حلقه‌ای است؛ زیرا اصلاح اشتباه نه تنها عملکرد سازمانی، بلکه برای هنجارها هم آشکار می‌شود (آلبرشت<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸).

آرمسترانگ و فولی<sup>۶</sup> (۲۰۰۳) مکانیزم یادگیری سازمانی را در چهار گروه شناسایی کرده‌اند:

1. Fayol & Lyles
2. Templton & et al
3. Gomez & et al
4. Single loop
5. Double loop
6. Albrecht
7. Armstrong & Foly

استیدلمیر (۱۹۹۸) معتقدند که رهبران با ایجاد چالش برای کارکنان باعث افزایش توانایی آن‌ها در حل مسائل شده تا راه‌های خلاقانه جهت پیشرفت خود را بررسی نمایند (هویدا و همکاران، ۱۳۸۹).

ملاحظه‌گرایی فردی<sup>۷</sup>: بنابر نظر بوهنک<sup>۸</sup> و همکاران (۲۰۰۳) ملاحظه‌گرایی شامل توجه رهبر به کارکنان است. به‌طور مثال از آن‌ها قدردانی و انتقاد سازنده نموده و فرصتی را برای یادگیری در اختیارشان قرار می‌دهد. رهبر گروه به‌عنوان یک مربی و یا معلم به برآورده شدن نیازهای افراد و رشد آن‌ها توجه خاصی دارد، استعدادهای افراد گروه را توسعه می‌دهد، فرصت‌های جدید یادگیری با شرایط استثنایی ایجاد نموده و تفاوت افراد را در زمینه نیازها و خواسته‌هایشان شناسایی می‌کند. بدیهی است که مدیریت عملکرد، به عملکرد برمی‌گردد؛ عملکرد را می‌توان فقط سابقه نتایج حاصله تلقی کرد. از نظر فردی، عملکرد، سابقه موفقیت یک فرد است (آرمسترانگ، ۱۳۸۵).

اهداف و کاربردهای ارزیابی عملکرد عبارت است از: ۱. بهبود عملکرد کارکنان؛ ۲. آموزش و تربیت کارکنان؛ ۳. شناخت و درک رفتار کارکنان توسط سرپرستان؛ ۴. راهنمایی برای تغییرات شغلی، ارتقا، انتقال، ترخیص و تشویق و تنبیه؛ ۵. اصلاح حقوق و دستمزد؛ ۶. بررسی روایی برنامه‌ها و آزمون‌های انتخاب و به‌کارگیری کارکنان (کاظمی، ۱۳۸۸).

کتابخانه‌های دانشگاهی به کتابخانه‌ای اطلاق می‌شود که جهت اهداف آموزشی و پژوهشی مورد استفاده استادان، دانشجویان و کارکنان مؤسسه قرار می‌گیرد که منابع عمده و مجموعه اصلی رشته‌های مختلف دانشکده در آن نگهداری می‌شود (تابنده، ۱۳۸۰). اهداف کتابخانه‌های دانشگاهی منطبق با اهداف سازمان مادر یعنی دانشگاه است. این اهداف را می‌توان به این صورت خلاصه کرد:

الف. کمک به برنامه‌های آموزشی در کلیه رشته‌هایی که در دانشگاه تدریس می‌شوند؛

ب. کمک به برنامه‌های پژوهشی دانشگاه؛

ج. کمک به برنامه‌ریزی‌های آموزشی دانشگاه (مزینانی، ۱۳۸۶).  
با توجه به اینکه در زمینه رابطه بین یادگیری سازمانی با رهبری تحولی و عملکرد کتابداران در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان پژوهش جامع و کافی انجام نشده است و تحقیق در این زمینه برای ارتقا کتابخانه‌های دانشگاهی مهم است، این سؤال مطرح می‌شود که آیا بین

۱. محیط یادگیرنده؛ ۲. شناسایی نیازها و ضرورت‌های رشد و یادگیری؛ ۳. تحقق نیازهای یادگیری؛ ۴. کاربرد یادگیری در محیط کار.

همریگ<sup>۱</sup> به نقل از برنز (۲۰۰۵) بیان می‌کند:

«من رهبری را به منزله تشویق پیروان به تحقق اهداف مشخصی که نشان‌دهنده ارزش‌ها و انگیزه‌های آنان است یعنی تحقق نیازها، انتظارات و ارزش‌های رهبران و پیروان تعریف می‌کنم. رهبری صرفاً اعمال قدرت نیست بلکه برانگیختن پیروان براساس اهداف مشترک و رسیدن پیروان به سطح بالایی از رضایت و انگیزه و نفوذ در پیروان مبتنی بر یک حس مشترک است» (هویدا و همکاران، ۱۳۸۹).

درواقع، رهبران تحول‌آفرین می‌کوشند با ایجاد تغییر و تحول در ارزش‌ها و گرایش‌های اعضای سازمانی، آنان را به‌گونه‌ای توانمند سازند تا بتوانند سازمان متبوع را برای رسیدن به تحولات مطلوب یاری کنند (سنجقی، ۱۳۸۰).

به نظر باس و اولیو<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) رهبری تحولی شامل چهار مؤلفه به شرح ذیل است:

نفوذ آرمانی<sup>۳</sup>: از نظر باس و همکاران (۲۰۰۳) رهبر، اعضای گروه را مورد تحسین قرار داده و به آن‌ها احترام می‌گذارد و پیروان، رهبرشان را مورد تقلید قرار می‌دهند. رهبر، در حل و فصل مشکلات با افراد گروه مشارکت کرده و در امر رهبری با در نظر گرفتن اخلاقیات، اصول و ارزش‌ها با پیروان هماهنگ است. رهبر، بر موضوعات مشکل و سخت ایستادگی کرده، مهم‌ترین ارزش‌ها را ارائه می‌دهد و در پیروان احساس شور و شوق را بر می‌انگیزد.

انگیزه الهام‌بخش<sup>۴</sup>: به نظر باس و اولیو (۲۰۰۰) رهبران الهام‌بخش، آینده‌ای مطلوب را ترسیم کرده، با خوشبینی سخن گفته و پیروان را به سوی آنچه باید انجام شود، تشویق می‌کنند. رهبر الهام‌بخش هوشیاری پیروان را افزایش داده و آن‌ها را به درک رسالت و آرمان سازمان تشویق می‌کند.

ترغیب عقلانی<sup>۵</sup>: به نظر مک اولی<sup>۶</sup> (۲۰۰۳) در این بعد رهبر پیروانش را با طرح فرضیه‌ها، تدوین مجدد مشکلات و بررسی شرایط قدیمی با شیوه‌های جدید بر می‌انگیزد و از آن‌ها می‌خواهد مبتکر و خلاق باشند. رهبر تحولی یک چالش عقلانی را برای پیروان می‌خواهد، وضعیت فعلی را مورد چالش قرار داده و به روش‌های قدیمی نگاهی جدید داشته باشند. باس و

1. Homrig
2. Bass & Avolio
3. Idealized influence
4. Inspirational Motivation
5. Intellectual Stimulation
6. MC Aulay

7. Individualized Consideration

8. Boehnke & et al

نتایج نشان داد که بین هوش فرهنگی و عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد؟ این سؤال موضوع اصلی پژوهش حاضر است.

سعید عبدالله و احمد قاسم<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) در پژوهشی به بررسی سطح فعالیت‌های یادگیری سازمانی در بین کتابداران دانشگاهی یمن پرداختند. نتایج نشان داد نمره کل میانگین یادگیری سازمانی کتابداران ۳/۴۴ بود که برای یادگیرنده بودن کتابخانه‌های دانشگاهی یمن کافی نبود. از طرفی نتایج حاصل از مقایسه کتابخانه‌های دانشگاهی تخصصی نشان داد، نمره میانگین کتابخانه‌های دانشگاهی تخصصی (۱۲۶/۴۶) بالاتر از نمره میانگین کتابخانه‌های دانشگاهی (۹۳/۷۱) بود.

اوگونلانا<sup>۲</sup>، اگونلایا<sup>۳</sup>، آجانی<sup>۴</sup>، اگونویه<sup>۵</sup>، و آشینیک<sup>۶</sup> (۲۰۱۳) در پژوهشی "شاخص‌های رضایت شغلی و عملکرد شغلی را در بین کتابداران ایالتی نیجریه" مورد بررسی قرار داده‌اند. نتایج نشان داد که زنان کتابدار از رضایت شغلی کمتر و به تبع آن از عملکرد شغلی کمتری نسبت به مردان کتابدار برخوردار بودند. بنابراین، کتابدارانی که به تجربه کردن تمایل داشتند از رضایت شغلی بهتری برخوردار بودند.

مارتین<sup>۷</sup> (۲۰۱۵) به پژوهشی با عنوان "ادراک رهبری تحول‌گرا در کتابخانه‌های دانشگاهی" پرداخت. نتایج رهبری تحولی بسیار با سازمان‌های مؤثر و تغییرات موفق مرتبط است. میانگین نمره برای رهبری تحول‌گرا متوسط بود. این مطالعه می‌تواند کمبود آمادگی تغییر در این کتابخانه‌ها را نشان دهد. بررسی پژوهش‌های داخلی و خارجی انجام شده در حوزه یادگیری سازمانی و رهبری تحولی اهمیت این دو مؤلفه را به خوبی نشان داده و بیانگر تحقیقات زیادی است که در این زمینه صورت گرفته؛ اما به نظر می‌رسد این دو مؤلفه کمتر در کتابخانه‌ها بررسی شده است. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و رهبری تحولی مدیران و عملکرد کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان به دنبال آن است که جنبه نوآوری را در این پژوهش لحاظ کند. بنابراین هدف پژوهش تعیین رابطه بین یادگیری سازمانی با رهبری تحولی و عملکرد کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان است.

مدل مفهومی پژوهش به شکل زیر است:

یادگیری سازمانی با رهبری تحولی و عملکرد شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد؟ این سؤال موضوع اصلی پژوهش حاضر است.

### پیشینه پژوهش

در اینجا به تحقیقاتی پرداخته می‌شود که در داخل و خارج ایران در مورد سه متغیر یادگیری سازمانی، رهبری تحولی و عملکرد شغلی انجام شده است.

جنوی، محمداسماعیل و روشندل اربطانی (۱۳۸۷) پژوهشی با عنوان "یادگیری سازمانی در کتابخانه؛ گزارشی از کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی در تهران" انجام دادند. نتایج حاصل نشان داد که کتابخانه‌های مزبور ویژگی‌های سازمان یادگیرنده را ندارند و این کتابخانه‌ها، یادگیرنده نیستند و در نهایت، پیشنهادهایی جهت افزایش میزان یادگیرندگی سازمانی در این کتابخانه‌ها ارائه شده است.

ضیایی و نرگسیان (۱۳۸۹) پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول‌آفرین و کاهش تحلیل رفتگی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی تهران" ارائه کردند. نتایج نشان داد سبک رهبری تحول‌آفرین تأثیر مهمی در کاهش تحلیل رفتگی کارکنان کتابخانه‌ها و ابعاد آن (فرسودگی عاطفی، کاهش بازده عملکرد شغلی و مسخ شخصیت) دارد.

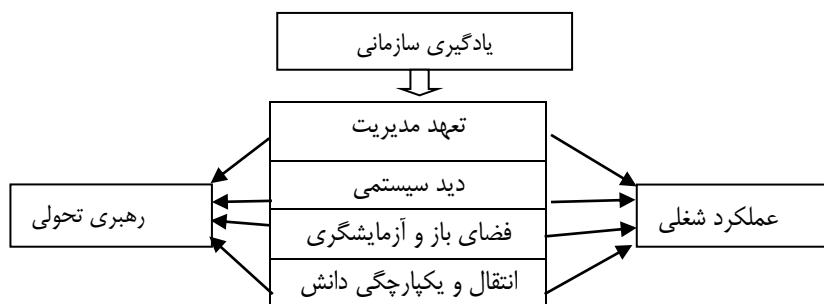
شعبانی و تقوی قره‌بلاغ (۱۳۹۰) پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین با رفتار مدنی سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه تهران" ارائه کردند. نتایج نشان داد بین ابعاد رفتار آرمانی، نگرش آرمانی، تحریک ذهنی و ملاحظات فردی با رفتار مدنی سازمانی رابطه وجود دارد.

اسدنیاء، جلیل‌پور، احمدی و بریاجی (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز پرداختند. نتایج نشان داد که بین عملکرد شغلی وجدانی بودن و عملکرد شغلی و برون‌گرایی رابطه وجود دارد.

سمیعی و آقائی (۱۳۹۵) به پژوهشی با عنوان "نقش هوش فرهنگی بر عملکرد کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه علامه طباطبائی" پرداخته‌اند. نتایج نشان داد بین هوش فرهنگی و عملکرد کتابداران رابطه معنی‌داری وجود دارد.

عصاره، بیگدلی، مروتی و حسینی (۱۳۹۵) به پژوهش با عنوان "بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان" پرداختند.

1. Saeed Abdullah & Ahmad Kassim
2. Ogunlana
3. Okunlaya
4. Ajani
5. Okunoye
6. Oshinaike
7. Martin



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

$$n = \frac{Nt^2 S^2}{Nd^2 + T^2 S^2}$$

$n$  = حجم نمونه؛

$N$  = حجم جامعه؛

$t = 1/96$  = سطح اطمینان ۹۵ درصد؛

$S^2$  = برآورد واریانس؛

$d$  = دقت احتمالی مطلوب (شعبانی و سعادت، ۱۳۸۸: ۷۰).

پس از تعیین واریانس جامعه، حجم نمونه ۱۰۰ نفر تعیین شد. به منظور احتیاط در ریزش پاسخنامه‌ها، تعداد ۱۲۰ پرسشنامه توزیع شد که ۱۱۱ پاسخنامه عودت داده شد، بر این قرار تعداد ۱۱۱ پاسخنامه مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. برای دستیابی به یک نمونه بهتر از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم استفاده شده است. ابزار مورد استفاده این پژوهش، پرسشنامه یادگیری سازمانی گومز و همکاران (۲۰۰۵) با ۱۶ سؤال استفاده؛ که ابعاد تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری، انتقال و یکپارچگی دانش را مورد بررسی قرار می‌دهد. پرسشنامه در قالب سؤالات با مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (خیلی موافقم، موافقم، تاحدودی موافقم، مخالفم و کاملاً مخالفم) طراحی شده است. پرسشنامه رهبری چندگانه براساس نظریه باس و اولیو (۱۹۹۵) که دارای ۲۱ سؤال در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (هیچ‌وقت، به‌ندرت، گاهی اوقات، اغلب و تقریباً همیشه) طراحی شده است. همچنین، از پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۰) استفاده شد، این پرسشنامه دارای ۱۵ سؤال به صورت بسته پاسخ با طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (همیشه، اغلب، نظری ندارم، گاهی، به‌ندرت) بود. روایی پرسشنامه‌ها توسط پنج‌تن از استادان گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی و گروه علوم تربیتی مورد تأیید قرار گرفت. برای مشخص کردن پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که ضریب آلفای کرونباخ برای متغیر یادگیری سازمانی ۰/۹۳۰ و متغیر رهبری تحولی ۰/۹۵۵ و متغیر عملکرد شغلی ۰/۸۵۶ به دست آمد. جهت تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد. وقتی که روش نمونه‌گیری به‌طور تصادفی است و در یک مقطع از زمان اندازه‌گیری و ثبت شده و داده‌ها از

## فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌های بررسی شده در پژوهش، به شرح زیر است:

**فرضیه اصلی:** بین یادگیری سازمانی با رهبری تحولی و عملکرد کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

## فرضیه‌های فرعی

- ۱) بین تعهد مدیریت با عملکرد کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.
- ۲) بین دید سیستمی با عملکرد کتابداران کتابخانه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.
- ۳) بین فضای باز و آزمایشگری با عملکرد کتابداران کتابخانه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.
- ۴) بین انتقال و یکپارچگی دانش با عملکرد کتابداران کتابخانه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.
- ۵) بین تعهد مدیریت با رهبری تحولی کتابخانه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.
- ۶) بین دید سیستمی با رهبری تحولی کتابخانه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.
- ۷) بین فضای باز و آزمایشگری با رهبری تحولی کتابخانه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.
- ۸) بین انتقال و یکپارچگی دانش با رهبری تحولی کتابخانه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

## روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش کاربردی و از نوع توصیفی همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان در سال ۱۳۹۶ بودند که تعداد آن‌ها ۱۳۹ نفر بوده است. به‌منظور تعیین حجم نمونه، پس از یک نمونه حدود ۳۰ نفری و تعیین واریانس جامعه حجم نمونه مشخص شد. در این روش، جهت تعیین حجم نمونه از فرمول زیر بهره‌جویی شد:



**فرضیه اصلی:** بین یادگیری سازمانی و رهبری تحولی با عملکرد کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

براساس جدول ۱، با توجه به مقدار بتا در متغیر یادگیری سازمانی و رهبری تحولی که به ترتیب حدود ۱۱٪ و ۱۳٪ است به معنای سهم این متغیرها در تبیین واریانس متغیر ملاک است. بنابراین، یادگیری سازمانی و رهبری تحولی تأثیر معنی‌داری بر عملکرد دارد.

توزیع نرمال پیروی کرده‌اند از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. در تحقیقاتی که از تحلیل رگرسیون استفاده می‌شود، هدف معمولاً پیش‌بینی یک یا چند متغیر از یک یا چند متغیر پیش‌بین است. چنانچه هدف پیش‌بینی یک متغیر ملاک از چند متغیر پیش‌بین باشد از مدل رگرسیون چندگانه استفاده می‌شود.

### یافته‌های پژوهش

در این قسمت به بررسی یافته‌ها براساس فرضیه‌های پژوهش در جدول ۱ الی ۴ پرداخته می‌شود.

#### جدول ۱. داده‌های ضریب رگرسیون براساس رابطه بین یادگیری

سازمانی و رهبری تحولی با عملکرد کتابداران

متغیر	خطای معیار (B)	ضریب	t ضریب	ضریب استاندارد (Beta)	سطح معنی‌داری
یادگیری سازمانی	۰/۰۱۱۶/۰۰	۱/۰۲۴	۱/۰۹	۰/۱۱۳	
رهبری تحولی	۰/۰۹۶	۰/۱۱۴	۱/۱۹۱	۰/۱۲۷	۰/۰۰۱

همچنین با توجه به آماره دوربین - واتسون که از مقدار استاندارد ۱،۵۰ بزرگ‌تر است و ضریب  $F$  مشاهده شده در سطح  $p \leq ۰/۰۵$  معنی‌دار بوده است. بنابراین، رگرسیون خطی از کفایت لازم برخوردار است.

براساس جدول ۲، ضریب همبستگی پیرسون ۲/۰۲ و ضریب تبیین ۰/۴۱ به دست آمده است که با توجه به میزان ضریب تبیین می‌توان گفت عملکرد قادر است ۴۱٪ از تغییرات مربوطه را تبیین نماید.

#### جدول ۲. آماره‌های تحلیل رگرسیونی خطی چندگانه و مدل رگرسیونی

برآزش شده براساس رابطه بین یادگیری سازمانی و رهبری تحولی با عملکرد

سطح معنی‌داری	F ضریب همبستگی	ضریب تبیین	ضریب تعیین تعدیل شده	دوربین	واتسون
۰/۰۰۰	۰/۲۰۲	۰/۴۱	۰/۲۳۰	۱/۹۱۱	۲/۳۰۲

فضای باز و آزمایشگری، انتقال و یکپارچگی دانش با عملکرد کتابداران در سطح  $p \leq ۰/۰۵$  معنی‌دار بوده است. بنابراین، بین تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری، انتقال و یکپارچگی دانش با عملکرد کتابداران رابطه معنی‌داری وجود دارد.

### فرضیه‌های فرعی

۱) بین مؤلفه‌های تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری، انتقال و یکپارچگی دانش با عملکرد کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد. براساس جدول ۳، یافته‌ها حاکی از آن است که ضریب همبستگی پیرسون بین مؤلفه‌های تعهد مدیریت، دید سیستمی،

#### جدول ۳. داده‌های ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های تعهد مدیریت، دید سیستمی،

فضای باز و آزمایشگری، انتقال و یکپارچگی دانش با عملکرد کتابداران

عملکرد	
احتمال رابطه	مؤلفه‌ها
تعهد مدیریت	۰/۰۶۹
دید سیستمی	۰/۱۵۱
فضای باز و آزمایشگری	۰/۱۶۹
انتقال و یکپارچگی دانش	۰/۱۸۰
ضریب همبستگی	۰/۰۰۱

بوده  $P$  با رهبری تحولی در سطح  $0.05 \leq$  است. بنابراین، بین تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری، انتقال و یکپارچگی دانش با رهبری تحولی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۲. بین مؤلفه‌های تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری، انتقال و یکپارچگی دانش با رهبری تحولی کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد. براساس جدول ۴، بین مؤلفه تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری، انتقال و یکپارچگی دانش معنی‌دار

**جدول ۴.** داده‌های ضریب همبستگی بین مؤلفه تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری، انتقال و یکپارچگی دانش با رهبری تحولی

رهبری تحولی		
مؤلفه‌ها	ضریب همبستگی	احتمال رابطه
تعهد مدیریت	۰/۴۵۲	۰/۰۰۰
دید سیستمی	۰/۳۲۷	۰/۰۰۰
فضای باز و آزمایشگری	۰/۴۰۰	۰/۰۰۰
انتقال و یکپارچگی دانش	۰/۳۸۵	۰/۰۰۰

یادگیری سازمانی مستلزم بالا بردن توانایی جمعی اعضای سازمان به‌منظور ارائه عملکردی اثربخش‌تر است. کیفیت یادگیری سازمانی یا جمعی از آن جهت اهمیت دارد که هم بر تدوین استراتژی و هم برای اجرای آن تأثیرگذار است. ماهیت جمعی یادگیری به‌ویژه در محیط‌هایی از اهمیت برخوردار است که از پیچیدگی و تلاطم برخوردار است. رهبری تحولی زمانی تحقق می‌یابد که رهبران علائق کارکنانشان به کار را افزایش دهند، آنان را از هدف‌ها و مأموریت‌ها آگاه سازند و پیروانشان را تشویق کنند که فراتر از منافع فردی بیندیشند. رهبران تحول‌گرا با توسعه علائق کارکنان فراتر از شرایط فعلی و با ایجاد رابطه قوی با زیردستان در میان پیروان نفوذ می‌نمایند و با کسب احترام و اعتماد از سوی پیروان و بیان چشم‌اندازی فراسوی مأموریت فعلی موجب آگاهی کارکنان از اهداف شده به‌گونه‌ای که افراد از تفکر انفرادی به سوی تفکر گروهی سوق یابند و تلاش در جهت منافع عمومی برانگیخته شوند. ارزیابی عملکرد کتابداران نیز از این جهت دارای اهمیت است که در ارتقای سطح عملکرد، بهبود و کارایی و اثربخشی عملکرد مؤثر است. ارزیابی عملکرد به چارچوب زمانی مشخصی محدود نمی‌گردد بلکه باید به‌عنوان بررسی رسمی، در فرایند عملیات نظارتی مداوم، در سایه اهداف با استفاده از بهبود ارتباطات، همین‌طور درک افراد مشغول به کار در محیط کتابخانه صورت پذیرد. از طرفی می‌تواند پشتیبان محیط کاری مثبت، از طریق بهبود در فعالیت‌ها باشد. از آنجایی که ارزیابی عملکرد فعالیت‌ها برای همه افراد در تمامی سطوح فرایندی دائمی است، باعث می‌شود فرد درک شفافی از مسئولیت‌ها، انتظارات، اهداف و استانداردهای

## بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر، رابطه بین یادگیری سازمانی و رهبری تحولی با عملکرد کتابداران مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که بین یادگیری سازمانی و رهبری تحولی با عملکرد کتابداران رابطه وجود دارد. همچنین در فرضیه‌های فرعی پژوهش رابطه بین تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری، انتقال و یکپارچگی دانش با رهبری تحولی و عملکرد کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان مورد آزمون قرار گرفت که نشان از وجود رابطه معنی‌دار بین تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری، انتقال و یکپارچگی دانش با رهبری تحولی و عملکرد کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان بود.

کتابخانه نهادی است که متشکل از عوامل سرمایه، نیروی انسانی، فناوری و مدیریت است؛ در این میان نیروی انسانی مهم‌ترین عامل در کتابخانه‌ها است و بخش چشمگیری از بودجه کتابخانه به آن‌ها تعلق دارد. بنابراین شناسایی توانایی‌ها، ویژگی‌ها و نقاط قوت و ضعف کارکنان باعث می‌شود که کتابخانه‌ها سریع‌تر بتوانند به هدف خدمت‌رسانی مطلوب به کاربران دست پیدا کنند. یادگیری سازمانی و رهبری تحولی مؤلفه‌هایی در حوزه مدیریت منابع انسانی هستند که بررسی آن‌ها در کتابخانه می‌تواند به بهبود عملکرد کتابداران و روند خدمت‌رسانی کمک کنند. مدیریت صحیح در سازمان‌ها، موجب هدایت سازمان و روند حرکت از وضع موجود به سوی وضعیت مطلوب است که هر لحظه برای آینده بهتر سازمانی در تکاپوست.

ساختاری در چهار بعد تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری و انتقال و یکپارچگی دانش اندازه‌گیری کرده‌اند. نتایج نشان داد که از این چهار بعد، قابلیت انتقال و یکپارچه‌سازی دانش بالاترین میانگین را داشته و قابلیت تعهد مدیریت پایین‌ترین میانگین‌ها را به خود اختصاص داده است. مقایسه نتایج این تحقیق با تحقیقات قبلی نشان داده است که انسان‌محور بودن صنایع خدماتی باعث بهبود قابلیت انتقال و یکپارچه‌سازی دانش و دید سیستمی می‌شود.

فرهنگ و همکاران (۱۳۹۰). در پژوهش به بررسی رابطه ساده و چندگانه یادگیری سازمانی و اعتماد اجتماعی در سازمان و توسعه کارکنان دانشگاه‌های دولتی پزشکی و غیرپزشکی جنوب شرق کشور پرداختند. یافته‌ها نشان داد که رابطه معنی‌داری بین متغیرهای یادگیری سازمانی (تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری و انتقال و یکپارچه‌سازی دانش) با توسعه کارکنان وجود دارد. میرکمالی و همکاران (۱۳۹۰) پژوهشی تحت عنوان "بررسی رهبری تحول‌آفرین با یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: شرکت سایپا) انجام دادند. یافته‌های تحقیق نشان داد بین مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین و مؤلفه‌های یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در نهایت نفوذ آرمانی (رفتار) به‌عنوان یکی از ابعاد رهبری تحولی، مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده یادگیری سازمانی محسوب می‌شود. خورشید و پاشازاده (۱۳۹۳) به پژوهشی تحت عنوان "اثر سبک رهبری تحول‌آفرین بر قابلیت یادگیری سازمانی با ملاحظه نقش میانجی هوش سازمانی" پرداختند. تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین بر روی قابلیت یادگیری سازمانی یافته‌ها تحقیق نشان داد که الف. سبک رهبری تحول‌آفرین بر هوش سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی تأثیر مثبت مستقیم و معنی‌داری دارد. ب. هوش سازمانی بر قابلیت یادگیری سازمانی، رابطه بین سبک رهبری تحول‌آفرین و قابلیت یادگیری سازمانی را به‌طور جزئی و محدود میانجی‌گری می‌کند. د. سبک رهبری تحول‌آفرین به‌طور مستقیم و نیز به‌طور غیرمستقیم از طریق هوش سازمانی، بر قابلیت یادگیری سازمانی تأثیر معنی‌داری دارد.

با توجه به رابطه معنی‌دار بین یادگیری سازمانی با رهبری تحولی و عملکرد کتابداران می‌توان با برنامه‌ریزی دقیق و جامع به بهبود عملکرد کتابداران و نحوه خدمت‌رسانی به جامعه افزود.

شغلی خود داشته باشد و درک کند که انجام وظایف درست می‌تواند پشتیبان کلیه فعالیت‌های کتابخانه باشد.

نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش حسنی (۱۳۹۳) همسو بود. حسنی (۱۳۹۳). پژوهشی با عنوان "نقش یادگیری سازمانی بر پاسخگویی و عملکرد شغلی کارکنان درمانی" انجام داد. یافته‌های حاصل از تحلیل همبستگی و رگرسیون چندگانه حاکی از وجود روابط معنی‌دار در میان متغیر یادگیری سازمانی بر پاسخگویی و عملکرد شغلی کارکنان بود. سلیمی، محمدی و حسینی فرزاد (۱۳۹۵) به تبیین نقش هوش هیجانی با میانجی‌گری یادگیری سازمانی در پیش‌بینی عملکرد شغلی مدیران مدارس پرداختند که تفاوت آن با پژوهش حاضر این است که رابطه بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی بررسی شده بدون داشتن نقش واسطه. سلیمی و همکاران (۱۳۹۵) به پژوهش با عنوان "تبیین نقش هوش هیجانی با میانجی‌گری یادگیری سازمانی در پیش‌بینی عملکرد شغلی مدیران مدارس" پرداختند. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین هوش هیجانی، یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی در بین مدیران مدارس به مرحله اجرا درآمد. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین مؤلفه‌های هوش هیجانی، یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی مدیران آموزشی، رابطه معنی‌داری وجود دارد. ارزیابی قدرت هوش هیجانی در پیش‌بینی یادگیری سازمانی مدیران آموزشی نشان داد که هوش هیجانی مدیران پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنی‌دار یادگیری سازمانی و همچنین پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنی‌دار عملکرد شغلی آن‌هاست. اما نوع رابطه بین هوش هیجانی و عملکرد شغلی فقط از نوع غیرمستقیم است؛ بدان معنی که هوش هیجانی مدیران به‌واسطه یادگیری سازمانی، عملکرد شغلی مدیران آموزشی آنان را پیش‌بینی می‌کند. در میان پژوهش‌هایی که در رابطه با قابلیت یادگیری سازمانی صورت گرفته در زیر به پژوهش کومز و همکاران (۲۰۰۵)، اقدسی و خاکزار (۱۳۸۷) و فرهنگ و همکاران (۱۳۹۰) اشاره شده است. کومز و همکاران (۲۰۰۵). در پژوهشی به توسعه و ایجاد معیارهایی برای اندازه‌گیری قابلیت‌های یادگیری سازمانی پرداخته‌اند. چهار معیار به‌عنوان قابلیت‌های یادگیری سازمانی مشخص گردید: تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری و انتقال و یکپارچه‌سازی دانش. اقدسی و خاکزار (۱۳۸۷) در پژوهشی تحت عنوان "سنجش سطح قابلیت‌های یادگیری سازمانی در بیمارستان‌ها"، سطح قابلیت‌های یادگیری سازمانی در بیمارستان‌های تهران را با استفاده از یک مدل معادلات

### پیشنهادها

- با به کارگیری نظریه‌های مختلف یادگیری سازمانی و رهبری تحولی کارکنان از پیامدهایی که برای سازمان مخاطره‌آمیز و هزینه‌بردار است جلوگیری شود؛

- با آموزش شیوه مدیریت مشارکتی و نحوه به کارگیری آن به مدیران کتابخانه‌ها، احساس مشارکت و تعلق در انجام دادن امور را در کارکنان تقویت کرد؛

- با توجه به معنی‌داری رابطه بین یادگیری سازمانی و رهبری تحولی، با برنامه‌ریزی دقیق عملکرد کتابداران را بهبود بخشید؛

- ایجاد کارگاه‌های آموزشی کارکنان برای افزایش یادگیری سازمانی کارکنان کتابخانه؛

- ارتقای بهره‌وری و کارایی کتابخانه‌ها.

با اهتمام مشترک مدیران و کارکنان در مدیریت یادگیری سازمانی و رهبری تحولی، می‌توان بیشترین آثار و نتایج مثبت بر رفتار و عملکرد کارکنان و به تبع آن بر عملکرد کتابخانه را ایجاد کرد. افزایش روحیه کتابداران باعث ارتقای بهره‌وری و خدمت‌رسانی به جامعه می‌شود.

بنابراین، با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود که موارد زیر در کتابخانه‌ها اجرا شود:

- با پشتیبانی و مساعدت مسئولان و مدیران، این الگوها بتواند همانند استانداردهای کیفیت، به‌عنوان استاندارد ملی در امر توسعه استراتژیک منابع انسانی در تدوین سیاست‌های منابع انسانی مورد توجه قرار گیرد و به‌عنوان الگویی برای ارزیابی سازمان‌ها از بعد منابع انسانی به کار گرفته شود؛

- کتابخانه‌ها نیازمند تدوین سیاست‌های مناسب در راستای تحقق هر یک از عوامل مرتبط با مدیریت منابع انسانی از جمله یادگیری سازمانی و رهبری تحولی و عملکرد کارکنان هستند؛

- سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی جهت افزایش و بهبود عملکرد کارکنان؛

- برقراری و ایجاد زمینه لازم برای بروز خلاقیت و نوآوری کارکنان در سازمان؛

- شناسایی و رفع مشکلات موجود در سازمان‌ها که یادگیری سازمانی و رهبری تحولی و عملکرد کتابداران را با مشکل مواجه می‌کند؛

### منابع

- آرمسترانگ، مایکل (۱۳۸۵). *مدیریت عملکرد راهبردهای کلیدی و راهنمای عملی*. (صفری، س؛ و هابیان، ا). تهران: جهاد دانشگاهی، واحد تهران.
- اسدنیاء، ابوالفضل؛ جلیل‌پور، پیمان؛ احمدی، وحید و بریاجی، مهدی (۱۳۹۵). رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز. *فصلنامه علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۲(۱)، ۱۴۱-۱۵۷.
- اقدسی، محمد و خاکزار بفرئی، مرتضی (۱۳۸۷). سنجش سطح قابلیت‌های یادگیری سازمانی در بیمارستان‌ها. *نشریه بین‌المللی مهندسی صنایع و مدیریت تولید دانشگاه علم و صنعت ایران*، ۱۹(۴)، ۸۳-۷۱.
- تابنده، فاطمه (۱۳۸۰). مقایسه وضعیت موجود و مطلوب کتابخانه‌های دانشگاه شیراز در اعمال مدیریت کیفیت فراگیر از دیدگاه مدیران و کارشناسان. *علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران*، ۳(۴-۳)، ۱۴۵-۱۳۳.
- جنوی، المیرا؛ محمداسماعیل، صدیقه و روشندل اربطانی، طاهر (۱۳۸۷). یادگیری سازمانی در کتابخانه؛ گزارشی از کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی در تهران. *فصلنامه کتاب*، ۸۳، ۲۲۶-۲۱۶.
- حسینی، محمد (۱۳۹۳). نقش یادگیری سازمانی بر پاسخگویی و عملکرد شغلی کارکنان درمانی. *مجله دانشکده پرستاری و ارومیه*، ۱۱(۱)، ۹۸۸-۹۹۶.
- خورشید، صدیقه و پاشازاده، عاطفه (۱۳۹۳). اثر سبک رهبری تحول‌آفرین بر قابلیت یادگیری سازمانی با ملاحظه نقش میانجی هوش سازمانی. *مدیریت تحول*، ۱۱(۱)، ۲۸-۱.
- سلیمی، قاسم؛ محمدی، مهدی و حسینی فرزاد، طنز (۱۳۹۵). تبیین نقش هوش هیجانی با میانجی‌گری یادگیری سازمانی در پیش‌بینی عملکرد شغلی مدیران. *دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه*، ۴(۲)، ۶۷-۴۵.
- سمیعی، میترا و آقائی، سمیرا (۱۳۹۵). نقش هوش فرهنگی بر عملکرد کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه علامه طباطبائی. *کتابداری، آرشیو و نسخه پژوهی: علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۴، ۸۰-۶۵.

- سنجی، محمدابراهیم (۱۳۸۰). تحلیلی بر ماهیت و ابعاد نظریه رهبری تحول‌آفرین: فصلنامه علمی- پژوهشی علوم انسانی دانشگاه الزهراء (س)، ۳۷ و ۳۸ (۱۱)، ۳۱۲-۲۸۱.
- شعبانی، احمد و سعادت، رسول (۱۳۸۸). سمینار تحقیق و پیشنهادیه نویسی در کتابداری و اطلاع‌رسانی. تهران: چاپار.
- شعبانی، علی و تقوی قره‌بلاغ، حسین (۱۳۹۰). بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین با رفتار مدنی سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه تهران. نشریه تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی، ۴۵ (۵۷)، ۶۲-۳۹.
- ضیائی، محمدصادق و نرگسیان، جواد (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول‌آفرین و کاهش تحلیل رفتگی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی تهران. تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی، ۴۴ (۵۲)، ۳۳-۱۳.
- عصاره، فریده؛ بیگدلی، زاهد؛ مروتی، ذکراالله و حسینی، مریم (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۲۲ (۱)، ۱۴۱-۱۵۷.
- فرهنگ، ابوالقاسم (۱۳۸۹). یادگیری سازمانی و اعتماد سازمانی با توسعه کارکنان در دانشگاه‌های دولتی جنوب شرق کشور. پایان‌نامه دکتری رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان.
- فرهنگ، ابوالقاسم؛ سیادت، علی؛ هویدا، رضا؛ و مولوی، حسین (۱۳۹۰). بررسی رابطه ساده و چندگانه یادگیری سازمانی و اعتماد اجتماعی در سازمان با توسعه کارکنان دانشگاه‌های دولتی پزشکی و غیرپزشکی جنوب شرق کشور. مجله جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۲ (۴۱)، ۱۸۲-۱۵۹.
- کاظمی، عباس (۱۳۸۸). بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- مزینانی، علی (۱۳۸۶). کتابخانه و کتابداری. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- میرکمالی، محمد (۱۳۷۳). رهبری و مدیریت آموزشی. تهران: انتشارات رامین.
- میرکمالی، محمد؛ نارنجی‌ثانی، فاطمه و اعلامی، فرنوش (۱۳۹۰). بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین با یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: شرکت سایپا). پژوهشنامه مدیریت تحول، ۳ (۶)، ۲۷-۱.
- هویدا، رضا؛ سیادت، علی؛ نیک‌بخت، اکرم و مقدم، اعظم (۱۳۸۹). پارادایم مدیریت دانش. اصفهان: ارکان دانش.
- Abdullah, K. A. S., & Kassim, N. A. (2008). Perceptions of organizational learning practices among Yemeni university librarians. *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 13(1), 77-90.
- Albrecht, K. (2008). *Knowledge management organizational intelligence, learning and Complexity*. Unesco. Encyclopedia of life Support Systems (EOLSS). Research Project. (pp.5-8).
- Armestrang, A., & Foley, P. (2003). Foundation for a learning organization.
- Bass, B. & Avlivo, B. (2000). *Multifactor Leadership question naire*. California mind garden.
- Bass, B. M., & Steidlmeier, P. (1998). Ethics, character, and authentic transformational leadership. New York: Centre for Leadership Studies, Binghamton University.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of applied psychology*, 88(2), 207.
- Boehnke, K., Bontis, N., DiStefano, J. J., & DiStefano, A. C. (2003). Transformational leadership: an examination of cross-national differences and similarities. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(1), 5-15.
- Fiol, C. M., & Lyles, M. A. (1985). Organizational learning. *Academy of management review*, 10(4), 803-813.
- Homrig, M. A. (2001). Transformational leadership. Retrieved December, 5, 2008.
- Jerez-Gomez, P., Céspedes-Lorente, J., & Valle-Cabrera, R. (2005). Organizational learning capability: a proposal of measurement. *Journal of business research*, 58(6), 715-725.
- Martin, J. (2015). Leadership in academic libraries: Exploratory research on the use of transformational and transactional leadership styles. *ACRL 2015 Proceedings*.
- McAulay, L. (2003). Transformational leadership: a response to limitations in conventional information systems evaluation. *Electronic Journal of Information Systems Evaluation*, 6(2), 137-144.

- Ogunlana, E. K., Okunlaya, R. A., Ajani, F. O., Okunoye, T., & Oshinaike, A. O. (2013). Indices of job stress and job satisfaction among academic librarians in selected federal universities in South West Nigeria. *Annals of Library and Information Studies (ALIS)*, 60(3), 212-218.
- Templeton, G. F., Lewis, B. R., & Snyder, C. A. (2002). Development of a measure for the organizational learning construct. *Journal of management information systems*, 19(2), 175-218.