



Research Paper

Organizational empowerment and competitive performance: A case study of libraries affiliated to Agricultural Research, Education and Extension organization (AREEO) through out the country

Zahrasadat Sajadi¹, Fahimeh Balbahvaeji², Abbas Gilouri³, Mojgan Karimmanesh⁴

1. Master of Science (MSc) in Information Science and Universities, University Library Libraries, Head of the Library of Forestry and Rangeland Research Institute, Education and Promotion of Agriculture, Tehran, Iran.
2. Faculty Member of Islamic Azad University, Science and Research Branch of Tehran, Iran.
3. Faculty Member of Information Technology and Information of Agriculture Center, Tehran, Iran.
4. Lecturer of Research Management & Research Services, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Article Info.

Received: 2017.12.30

Accepted: 2018.12.25

Abstract

Background and Objectives: The most prominent features of this era; Post-Industrial Age, are knowledge, research, and human capital in production. So, all organizations try to survive through the most humane, efficient and flexible ways. Skilled employee is one of the most valuable assets and important indicators of the superiority of an organization. Therefore, the scientific and professional qualities of each organization are the main criterion for the judiciary and the ability to increase its productivity. Empowering human resources is a way to motivate and increase productivity. Most researches have examined the impact of organizational empowerment on competitive performance among companies, factories and educational centers, in none of which, this relationship has been studied in research libraries, especially in libraries affiliated with the Agricultural Research, Education and Extension Organization (AREEO). AREEO covers about 20 research institutes and 37 research and education centers throughout the country. Our aim was to assess the relationship between organizational empowerment and competitive performance in research and educational libraries of AREEO and Development Agency across the country, consequently distinguish any significant relationship between components of organizational empowerment and competitive performance in these libraries and especially find the mean of the relationship between them.

Methodology: The research method is analytical. 104 librarians working in the libraries of the 20 institutes and the national center and 37 research and education centers affiliated to the AREEO were included. Two researcher-made questionnaires (Empowerment and Competitive Performance) composing of 21 questions were used. The second questionnaire aimed to assess the competitive performance of the research community using the AREEO Administrator's library Center for Management Science Questionnaire consisting of 5 dimensions and 20 items. Cronbach's alpha method was used to measure reliability, resulting to an alpha coefficient of the organizational capacity questionnaire of 0.93 and 0.91 in the questionnaire of competitive performance.

Findings: The mean of organizational empowerment score in the research community was 3.76 out of 5 with value of the standard deviation of 0.65 indicating a low scatter score in the research community. The mean scores of individuals in the overall organizational empowerment were about 0.38 higher than the theoretical average. Because of T-score of 5.77 a statistically significant difference in level 99% between the mean and theoretical mean was seen. The mean scores of research population were in a good status significantly higher than the average. Therefore, organizational empowerment in the studied libraries was in a good status. The average total score of competitive performance was 3.51. The contract delivery deadline with an average of 3.77 had the highest score among the components. The financial performance component 3.27 had a weaker situation than other components. The mean of components and mean of total score were compared resulted in higher average of all components than the total performance score. One sample t-test showed averages of the components of the delivery deadline, performance of the service and librarians and total cost of the competition are higher than the theoretical average. The financial performance of the research population (0.229) was modest and should be improved. In terms of the time of delivery, the obtained average was at optimal level. In other components, the average was above the theoretical average, but not significant at any levels of observation. Therefore, the competitive performance of research population was generally moderately evaluated.

Discussion: The average of total empowerment and competitive performance in the research community was above average showed that organizational empowerment in the libraries was in a good position. All findings were in line with the findings of previous researchers. Averages obtained for "competitive delivery", "service delivery performance", "librarians' performance" and "competitive prices" were higher and the financial performance was below the average. Lack of consideration of the directors of subordinate units to libraries and lack of an independent budget line for library purchases are the most important reasons to consider. The competitive performances of the libraries were evaluated moderate. Intellectual capital may not directly affect the development of competitive performance. The correlation coefficient of competitive performance with organizational capability showed more competitive function of research population may enhance ability. This conclusion suggests that most of the variables reflect on the ability of responding to environment in organizations are dependent on the performance of librarians. The difference between the competitive rates of age groups ($F=1.54$), different educational levels ($F=1.27$) and the work experience ($F=1.62$) were not significant. A comparative study on the mean scores obtained between men and women in the research community showed that there was a significant difference between the two groups' views on the mean of competitive performance. With regard to the higher scores of librarianships, it can be concluded that this group evaluated the competitive performance of the libraries surveyed significantly higher than that of the non-librarianship ones.

Keywords: *Organizational Empowerment, Competitive Performance, Library, Educational Researches and Agricultural Promotion Organization*

*Corresponding author:
Email: sajadi4321@yahoo.com

©2019 Published by Shahid Chamran
University of Ahvaz



توانمندسازی سازمانی و عملکرد رقابتی مطالعه موردی: کتابخانه‌های تحقیقاتی و آموزشی تابعه سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی در سراسر کشور

زهراسادات سجادی^۱؛ فهیمه باب‌الحوائجی^۲؛ عباس گیلوری^۳؛ مژگان کریم‌منش^۴

۱. کارشناسی ارشد رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی گرایش کتابخانه‌های دانشگاهی، رئیس کتابخانه مؤسسه تحقیقات جنگل‌ها و مراتع، آموزش و ترویج کشاورزی، تهران، ایران
۲. عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، ایران
۳. عضو هیأت علمی مرکز فناوری اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی، تهران، ایران
۴. کارشناس کتابدار مدیریت تحقیقات و خدمات پژوهشی، دانشگاه پیام نور

اطلاعات مقاله

تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۵/۲۵

تاریخ دریافت: ۹۶/۰۹/۱۷

چکیده

هدف: هدف از پژوهش حاضر سنجش رابطه توانمندسازی سازمانی و عملکرد رقابتی در کتابخانه‌های سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی است.

روش‌شناسی: روش پژوهش، پیمایش تحلیلی است. همه کتابداران شاغل در کتابخانه‌های مؤسسات، مراکز ملی و مراکز تحقیقاتی و آموزشی تابعه سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی (۱۰۴ نفر) جامعه آماری این پژوهش را شکل داده‌اند که ۱۰۰ نفر پرسشنامه‌ها را تکمیل و عودت دادند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته بود. برای سنجش روایی پرسشنامه‌ها از روش روایی صوری و شیوه توافق داوران استفاده شد. برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که پایایی کل پرسشنامه توانمندی سازمانی ۰/۹۲ و پرسشنامه عملکرد رقابتی ۰/۹۱ بوده است.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که میانگین کل نمره توانمندسازی سازمانی در جامعه پژوهش ۳/۷۶ از ۵ بوده است. در مؤلفه عملکرد مالی، میانگین حاصل ۰/۲۲۹ و پایین‌تر از میانگین نظری بوده است؛ به این معنی که عملکرد مالی کتابخانه‌های موردبررسی پایین‌تر از حد متوسط است و باید بهبود یابند. نتایج پژوهش همچنین نشان داد که با افزایش عملکرد رقابتی در کتابخانه‌ها، توانمندی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد. در این بررسی، عملکرد رقابتی زنان نسبت به مردان بالاتر بوده است. از نظر نمرات عملکرد رقابتی، بین گروه‌های مختلف سنی تفاوتی وجود نداشت و تفاوت‌های مشاهده شده ناشی از عوامل تصادفی و فارغ از متغیر سن بوده است. بین گروه‌های مختلف تحصیلی از نظر عملکرد رقابتی تفاوت معناداری وجود نداشت. با توجه به نتایج پژوهش، عملکرد رقابتی دارندگان مدرک تحصیلی کتابداری، به‌طور معنی‌داری از سایر رشته‌های تحصیلی غیر کتابداری بالاتر بود.

نتیجه‌گیری: توانمندسازی سازمانی در کتابخانه‌های موردبررسی در وضعیت مناسبی قرار دارد و هرچه عملکرد رقابتی کتابداران ارتقاء یابد، بر توانمندی آن‌ها نیز افزوده خواهد شد. بین عملکرد کتابداران و توانمندی سازمانی آن‌ها همبستگی وجود دارد. این نتیجه نشان می‌دهد که غالب متغیرهایی که نشان‌دهنده توانایی سازمان در واکنش به محیط و نیز حفظ توانایی درون‌سازمانی در پیشبرد امور جاری و نیز توسعه سازمانی و فردی است، به عملکرد کتابداران وابسته است.

کلیدواژه‌ها: آموزش و ترویج کشاورزی، توانمندسازی سازمانی، سازمان تحقیقات، عملکرد رقابتی، کتابخانه

* نویسنده مسئول

ایمیل: sajadi4321@yahoo.com

مقدمه و بیان مسئله

در جهان امروز، گسترش علم و فناوری، تمام فعالیت‌های اجتماعی را تحت تأثیر قرار داده است. از مشخصات بارز این عصر که آن را عصر فراصنعتی نامیده‌اند، طرح دانایی، پژوهش و سرمایه انسانی به‌جای عوامل دیگر تولید است. (Management Improvement Solutions (2016) در نتیجه، همه سازمان‌ها تلاش می‌کنند تا با استفاده از انسانی‌ترین، کارآمدترین و انعطاف‌پذیرترین شیوه‌ها، برای بقای خود بکوشند. در این میان، نیروی انسانی ماهر و کارآموده، با ارزش‌ترین ثروت هر کشور و یکی از شاخص‌های مهم برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است. حیات هر سازمان، به دانش و مهارت نیروی انسانی آن وابسته است. بنابراین، کیفیت و توان علمی و تخصصی و مهارت‌های رفتاری نیروی انسانی هر سازمان، معیار اصلی داوری و شاخص توانمندی آن سازمان برای پیمودن راه دشوار افزایش بهره‌وری است (Employee Empowerment A Toolkit to Increase Productivity (2017). توانمندسازی نیروی انسانی، یکی از راه‌های ایجاد انگیزه و افزایش بهره‌وری است. شاکلتون (1995) توانمندی را «اعطای اختیار تصمیم‌گیری و پاسخ‌گویی بیشتر به افراد زیردست در سازمان» تعریف کرده است. Vardinezhad, Fereydoun, Mirzaei, Mohammadamin, Zamanifar, Mohsen (2008) یسنهاردت، مارتین، تیس و همکارانش معتقدند که توانمندی‌های پویای سازمانی، مزیت رقابتی پایدار ایجاد می‌کند یا عملکرد سازمان را بهبود می‌بخشد. برای دستیابی به اهداف راهبردی و مزیت رقابتی، این توانمندی سازمانی است که در توسعه و گسترش منابع سازمانی و بهبود بهره‌وری، نقش ویژه‌ای دارد (اوآکواک، 2013). توانمندی‌های سازمانی از طریق منابع ملموس (منابع فیزیکی، انسانی، مالی و فناورانه) و غیرملموس (منابع اجتماعی، ساختار وظیفه‌ای و فرهنگی) عملکرد رقابتی سازمان را افزایش می‌دهند (Esmail Chuang (2004 تاکنون، درباره رابطه بین توانمندی‌سازی سازمان و عملکرد رقابتی پژوهش‌های زیادی انجام شده است. (Karimi Dastjerdi, Davood (2011 و Shesheghar, Mehdi (2014)؛ تأثیر انتقال فناوری بر عملکرد رقابتی را بررسی کرده و به این نتیجه رسیده‌اند که انتقال فناوری اثر مستقیمی بر عملکرد رقابتی شرکت‌های فعال در پروژه تولید خودرو تندر 90 و شرکت مپنا داشته و هزینه‌های تولید را کاهش داده است. (Foroughi, Leila (2012 و Foroughi, Layla, Hosseinpour, Davood (2015) در پژوهشی نتیجه گرفته‌اند که سرمایه فکری به‌طور مستقیم بر توسعه عملکرد رقابتی تأثیر ندارد. (Janbozorgie, Abdullah (2014) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسید که بازاریابی به‌عنوان عامل اصلی بر عملکرد رقابتی شرکت‌های تولیدکننده مواد شیمیایی مرتبط با صنعت فولاد تأثیرگذار است.

بیشتر پژوهش‌های بین‌المللی نیز همانند پژوهش‌های داخلی، بر توانمندسازی سازمانی و عملکرد رقابتی تأکید داشته‌اند. (Peters, Matt D & Co. (2016 و Hwang, David & Co. (2015) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که توانمندی‌های فناورانه در نظام‌های هوشمند به‌طور مستقیم بر عملکرد اثر ندارند و به‌صورت غیرمستقیم و از طریق قابلیت‌های ترکیبی بر عملکرد تأثیر می‌گذارند. (Saeidi, Sayedeh Parastoo & Co. (2016 و Madueño, Jesús Herrera. در پژوهشی بیان کردند که مسئولیت‌پذیری اجتماعی، عملکرد رقابتی مستقیم و غیرمستقیم را افزایش می‌دهد. (Allahyari, a, shahbazib (2011 و Hamid, Siti Fairuz., & (2013)

1. Shackleton
2. Esenhardt
3. Martin
4. Tis
5. OaKoAk

Nordina, Norshidah (2013) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین توانمندسازی رقابتی و تعهد سازمانی، رابطه خطی مثبت و متوسطی وجود دارد. (Zandieh Shirazi, و Rezaie Shahmirzadi, Neda (2012) نیز در پژوهشی مشابه دریافتند که بین یادگیری سازمانی و هویت سازمانی و توانمندسازی سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد (Arzamjoo ، (۱) (۲۰۰۱)، ADELEYE, E. O., & YUSUF, Y. Y., و Shahmansouri, Samira; Baqa'i, Babak (2013) نیز عوامل مؤثر بر توانمندی‌های سازمانی و عملکرد رقابتی رابطه مثبت و معنی‌داری را یافته‌اند.

همان‌طور که از پیشینه‌های پژوهش می‌توان دریافت، بیشتر پژوهش‌های انجام‌شده، تأثیر توانمندسازی سازمانی بر عملکرد رقابتی را در بین شرکت‌ها، کارخانه‌ها، مراکز آموزشی و هتل‌ها بررسی کرده‌اند. در هیچ‌یک از این پژوهش‌ها، این رابطه در کتابخانه‌های پژوهشی به‌ویژه در کتابخانه‌های وابسته به سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی بررسی نشده است. سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی یکی از سازمان‌های پژوهشی، آموزشی و ترویجی وابسته به وزارت جهاد کشاورزی و نیز بزرگ‌ترین سازمان پژوهشی کشور از نظر تعداد هیئت‌علمی است که حدود ۲۰ مؤسسه تحقیقاتی و ۳۷ مرکز تحقیقاتی و آموزشی در سراسر کشور را زیرپوشش دارد. هدف از تشکیل این مؤسسات و مراکز «پرورش استعدادها از طریق ارائه آموزش عالی و دوره‌های کوتاه‌مدت تخصصی و انجام تحقیقات و ترویج علوم و فنون به‌منظور تربیت نیروهای متخصص در رشته‌های مختلف کشاورزی برای تأمین نیروی انسانی موردنیاز کشور» است. Ministry (of Agriculture 2011, Gilouri 2015 p.7)

بنابراین، هدف از انجام این پژوهش آن بوده است تا با سنجش رابطه بین توانمندسازی سازمانی و عملکرد رقابتی در کتابخانه‌های سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی در سراسر کشور، مشخص شود که آیا بین مؤلفه‌های توانمندسازی سازمانی و عملکرد رقابتی در این کتابخانه‌ها رابطه معناداری وجود دارد؟ اینکه در این کتابخانه‌ها تا چه میزان توانمندسازی سازمانی به اجرا درآمده یا عملکرد رقابتی در بین آن‌ها انجام شده است، موضوعی است که تاکنون درباره آن پژوهش و بررسی نشده است. پرسش اصلی مطرح در این پژوهش آن است که میانگین رابطه توانمندسازی سازمانی و عملکرد رقابتی در کتابخانه‌های تحقیقاتی و آموزشی سازمان تحقیقات آموزش و ترویج کشاورزی در سراسر کشور چقدر است؟ و اینکه آیا از نظر عواملی مانند جنسیت، سن، مقطع تحصیلی، سابقه و رشته تحصیلی، بین توانمندسازی سازمانی و عملکرد رقابتی در این کتابخانه‌ها رابطه معناداری وجود دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش، پیمایش تحلیلی و از نظر هدف کاربردی است. ۱۰۴ کتابدار شاغل در کتابخانه‌های ۲۰ مؤسسه و مرکز ملی و ۳۷ مرکز تحقیقاتی و آموزشی تابعه سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی در سراسر کشور (به عنوان واحدهای تابعه سازمان) جامعه این پژوهش را شکل داده است. لازم به یادآوری است که در هر واحد تابعه سازمان یک کتابخانه وجود دارد. برای گردآوری داده‌ها، از دو پرسشنامه محقق‌ساخته (توانمندسازی و عملکرد رقابتی) استفاده شد. مجموعه سؤالات دو پرسشنامه ۴۲ سؤال بود. پرسشنامه اول، برای سنجش توانمندسازی سازمانی (برگرفته از Moghimi, Seyed Mohammad and Ramadan, Majid, (2011) از ۸ مؤلفه و ۲۳ سؤال تشکیل شده بود که پس از ارسال برای محققان و سنجش روایی، پرسشنامه یادشده اصلاح و به ۲۱ سؤال تقلیل یافت. گویه‌های این پرسشنامه در طیف لیکرت و از گزینه‌های کاملاً موافقم تا مخالفم تشکیل شده بود. پرسشنامه دوم، برای سنجش عملکرد رقابتی جامعه پژوهش، از پرسشنامه Managing Director of Arya Management Science Center اقتباس شد که روایی و پایایی آن

در تحقیقات متفاوت گذشته تأیید شده بود. این پرسشنامه از ۵ بعد و ۲۰ گویه تشکیل شده است که پس از سنجش روایی از سوی متخصصان و اعمال اصلاحات، در این پژوهش با طیف لیکرت و با گزینه‌های خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، و خیلی زیاد مورد استفاده قرار گرفت.

برای سنجش روایی ابزار پژوهش از روایی صوری و شیوه توافق داوران استفاده شد. برای این منظور، پرسشنامه‌ها برای اساتید و کارشناسان ارسال و نظرات و پیشنهادهای آنان اعمال شد. برای سنجش پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. مقدار ضریب آلفای محاسبه شده در پرسشنامه توانمندی سازمانی با ۲۱ پرسش ۰/۹۳ و در پرسشنامه عملکرد رقابتی با ۲۰ پرسش ۰/۹۱ بوده است. بنابراین، هر دو پرسشنامه از پایایی مناسبی برخوردار بوده‌اند. پرسشنامه‌ها به صورت چاپی و حضوری در روزهای مختلف بین کتابداران کتابخانه‌های سازمان تحقیقات آموزش و ترویج کشاورزی توزیع شد. ۱۰۰ نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ کامل دادند که جامعه اصلی پژوهش را شکل داده‌اند. برای توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین) و برای پاسخ‌گویی به سؤالات و آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون‌های تی تک‌نمونه‌ای، تی مستقل، ضریب همبستگی پیرسون و نیز تحلیل واریانس استفاده شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها اطلاعات جمعیت‌شناختی

در این بخش مشخصات فردی جامعه پژوهش، از نظر سن، جنسیت، تحصیلات، رشته تحصیلی و سابقه خدمت بررسی شده است.

سن و جنسیت جامعه پژوهش

در جدول ۱ وضعیت سن و جنسیت جامعه پژوهش نشان داده شده است:

جدول ۱: توزیع فراوانی و درصد جامعه پژوهش بر اساس سن و جنسیت

Table 1: Frequency distribution and percentage of the research community based on age and gender

جنسیت (Gender)		سن (Age)	
بالای ۲۵ سال (Over 25 years old)	زن (Female)	بالای ۲۵ سال (Over 25 years old)	زیر ۲۵ سال (Under 25 years old)
درصد P	فراوانی F	درصد P	فراوانی F
۴۵	۴۵	۹۵	۵

F=Frequency P=Percentage

همان‌طور که از جدول ۱ استنباط می‌شود ۹۵ درصد جامعه پژوهش بالای ۲۵ سال سن داشته‌اند. همچنین ۵۵ درصد جامعه پژوهش را زنان تشکیل داده‌اند.

سطح تحصیلات

جدول ۲ وضعیت تحصیلی جامعه پژوهش را نشان می‌دهد:

جدول ۲: توزیع فراوانی و درصد جامعه پژوهش بر اساس سطح تحصیلات

Table 2: Frequency distribution and percentage of the research community based on education level

درصد (Percentage)	فراوانی (Frequency)	تحصیلات (Education)
5	5	دیپلم (Diploma)
5	5	فوق دیپلم (Associate Degree)
44	44	کارشناسی (License)
41	41	کارشناسی ارشد (Master of Science or Art)
4	4	دکترای (PhD)
1	1	نامشخص (Unknown)
100	100	کل (Total)

بر اساس نتایج جدول ۲، ۸۹ درصد جامعه پژوهش تحصیلات دانشگاهی کارشناسی و بالاتر دارند و تنها ۱۴ درصد از جامعه پژوهش تحصیلاتی غیر از کارشناسی و کارشناسی ارشد داشته‌اند. در این میان دکتری با ۴ نفر (۴ درصد) کمترین فراوانی و سطح تحصیلی کارشناسی با فراوانی ۴۴ نفر (۴۴ درصد) بیشترین فراوانی را به خود اختصاص داده‌اند.

رشته تحصیلی

جدول ۳: توزیع فراوانی و درصد جامعه پژوهش بر اساس رشته تحصیلی

Table 3: Frequency distribution and percentage of the research community based on field of study

درصد واقعی (Real Percentage)	تعداد (Number)	رشته (Field of Study)
53	53	کتابداری (Librarianship)
46	46	غیر کتابداری (Non-Librarianship)
1	1	نامشخص (Unknown)
100	100	کل (Total)

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود (جدول ۳)، بیشتر جامعه پژوهش ۵۳ نفر از جامعه پژوهش دانش‌آموختگان رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی (۵۳ درصد) هستند.

سابقه خدمت

۸۹ نفر از جامعه پژوهش سابقه خدمتی خود را مشخص کرده بودند که اطلاعات آن در جدول ۴ ارائه شده است:

جدول ۴: فراوانی و درصد فراوانی جامعه پژوهش بر اساس سابقه خدمت

Table 4: Frequency and percentage of research community based on work experience

درصد (Percentage)	فراوانی (Frequency)	سابقه
7	7	سال کمتر از 5 (Less than 5 years old)
4	4	6 تا 10 سال (6-10)
10	10	11 تا 15 سال (11-15)
27	27	16 تا 20 سال (16-20)
51	51	20 سال بالای (Over 20)
1	1	نامشخص (Unknown)
100	100	کل (Total)

همان‌گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، افرادی با سابقه بین ۶ تا ۱۰ سال خدمت (۴ نفر، ۴ درصد)، کمترین فراوانی و افرادی با سابقه بالای ۲۰ سال (۵۱ نفر، ۵۱ درصد) بیشترین فراوانی را به خود اختصاص داده‌اند.

یافته‌های پژوهش

توانمندسازی سازمانی

جدول ۵، شاخص‌های آمار توصیفی نمرات توانمندسازی را در جامعه پژوهش نشان می‌دهد:

جدول ۵: شاخص‌های آمار توصیفی نمرات توانمندسازی سازمانی در جامعه پژوهش

Table 5: Descriptive Statistics of organization empowerment scores in the research population

متغیرها (Variables)	میانگین از ۵ (Mean of 5)	انحراف معیار (Standard Deviation)	کمترین (Min.)	بیشترین (Max.)
توانمندسازی (Empowerment)	3.3763	0.65225	1.55	5

تعداد جامعه پژوهش: ۱۰۰ نفر

بر اساس جدول ۵، میانگین نمره توانمندسازی سازمانی در جامعه پژوهش ۳/۷۶ از ۵ بوده است. مقدار انحراف معیار حاصل شده برابر با ۰/۶۵ بود که نشانگر پراکندگی پایین نمرات توانمندسازی سازمانی در جامعه پژوهش است. برای آزمون معناداری میانگین مشاهده‌شده، از آزمون تی تک‌نمونه‌ای استفاده شد. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶: آزمون «تی» تک نمونه‌ای به منظور بررسی نظرات جامعه پژوهش در مورد توانمندسازی سازمانی

Table 6: One sample T-test. Techniques to review the views of the research community on organizational empowerment

۹۵ درصد بازه اطمینان 95% Interval of confidence		سطح معناداری The significance level	درجه آزادی Degree of freedom	"T" تی	تفاوت میانگین به دست آمده با میانگین نظری The difference between the achieved average and the theoretical average	توانمندسازی سازمانی Organizational empowerment
بالتر Higher	پایین تر Lower					
0.5057	0.2469	0.0	99	5.769	0.3763	

با توجه به جدول شماره ۶، میانگین نمرات افراد در عامل کلی توانمندسازی سازمانی حدود ۰/۳۸ از میانگین نظری بالاتر است. با توجه به میزان «تی» ۵/۷۷، به لحاظ آماری بین میانگین حاصل و میانگین نظری تفاوت معناداری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد. از آنجایی که میانگین حاصل بالاتر از میانگین نظری است، می‌توان گفت میانگین نمرات حاصل از جواب‌های جامعه پژوهش به سؤالات مربوط به طور معناداری بالاتر از حد متوسط است و وضعیت مناسبی دارد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که توانمندسازی سازمانی در کتابخانه‌های مورد بررسی وضعیت مناسبی دارد.

میانگین عملکرد رقابتی

میانگین نمرات مؤلفه‌های موعد تحویل رقابتی با ۳ سؤال، عملکرد ارائه خدمات، عملکرد کتابداران و بهای تمام شده رقابتی هر کدام با ۴ سؤال و عملکرد مالی با ۵ سؤال به ترتیب برابر با ۳/۷۷، ۳/۵۶، ۳/۵۷ و ۳/۲۷ بوده است (جدول ۷).

جدول ۷: شاخص‌های آماری توصیفی عملکرد رقابتی در جامعه پژوهش

Table 7: Descriptive statistics of competitive performance in the research community

بیشترین (Max)	کمترین (Min)	انحراف معیار Standard deviation	میانگین از ۵ Average of 5	متغیرها Variables
5	1.33	0.7300.1	3.7727	موعد تحویل رقابتی Delivery deadline
5	1.25	0.69887	3.55173	عملکرد ارائه خدمات Service delivery function
5	1.5	0.73572	3.5742	عملکرد کتابداران Librarian function
5	1.75	0.69352	3.5094	بهای تمام شده رقابتی Competitive price
5	1.4	0.76816	3.27093	عملکرد مالی Financial performance
5	1.65	0.59451	3.5107	کل (عملکرد رقابتی) Total (Competitive Performance)

تعداد جامعه پژوهش: ۹۰ نفر

میانگین نمره کل عملکرد رقابتی نیز ۳/۵۱ حاصل شده است. مؤلفه موعد تحویل رقابتی با میانگین ۳/۷۷ دارای بالاترین میزان در بین مؤلفه‌هاست. همچنین، مؤلفه عملکرد مالی ۳/۲۷ به نسبت سایر مؤلفه‌ها دارای وضعیت ضعیف‌تری است. میانگین نمره کل عملکرد رقابتی نیز ۳/۵۱ بوده است. مقایسه میانگین مؤلفه‌ها با میانگین نمره کل نشان می‌دهد که میانگین همه مؤلفه‌ها به‌جز مؤلفه عملکرد مالی و بهای تمام‌شده رقابتی، بیشتر از میانگین نمره کل عملکرد و میانگین سایر مؤلفه‌ها بیشتر از آن بوده است. برای آزمون معناداری میانگین‌های مشاهده‌شده، از آزمون تی تک‌نمونه‌ای استفاده شد. در جدول ۷ نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها ارائه شده است:

جدول ۸: آزمون «تی» تک‌نمونه‌ای به منظور بررسی وضعیت عملکرد رقابتی در جامعه پژوهش

Table 8: One sample T-test. Techniques to assess the situation of competitive performance in the research community

۹۵ درصد بازه اطمینان 95% Interval of confidence		سطح معناداری The significance level	درجه آزادی Degree of freedom	«تی» "T"	تفاوت میانگین به‌دست آمده با میانگین نظری The difference between the achieved average and the theoretical average	
بالتر Higher	پایین‌تر Lower					
0.4256	0.1198	0.1	89	3.544	0.27273	Delivery موعده تحویل رقابتی deadline
0.198	-0.947	0.485	89	0.701	0.5166	Service عملکرد ارائه خدمات delivery function
0.2283	-0.799	0.341	89	0.957	0.7418	Librarian عملکرد کتابداران function
0.1546	-0.1359	0.898	89	0.128	0.935	بهای تمام‌شده رقابتی Competitive price
-0.682	-0.3900	0.6	89	-2.829	-0.2291	عملکرد مالی Financial performance
0.1352	-0.1138	0.865	89	0/170	0.1067	Total کل (عملکرد رقابتی) (Competitive Performance)

همان‌طور که در جدول ۸ نشان داده شده است، میانگین‌های مؤلفه‌های موعد تحویل رقابتی، عملکرد ارائه خدمات، عملکرد کتابداران و بهای تمام‌شده رقابتی بالاتر از میانگین نظری و به عبارت دقیق‌تر بالاتر از حد «قابل قبول» بوده است و میانگین عملکرد مالی پایین‌تر از آن است. در مؤلفه عملکرد مالی، میانگین حاصله ۰/۲۲۹ و پایین‌تر از میانگین نظری و به لحاظ آماری معنادار است. یعنی، عملکرد مالی کتابخانه‌های مورد بررسی پایین‌تر از حد متوسط است و باید بهبود یابد. در مؤلفه موعد تحویل رقابتی نیز میانگین حاصل‌شده معنادار بوده است، با این تفاوت که بالاتر از میانگین نظری و در حد مطلوب است. در سایر مؤلفه‌ها، با وجود اینکه میانگین حاصله بالاتر از میانگین نظری بود، اما این تفاوت‌ها از لحاظ آماری معنادار نبوده است. بنابراین، متوسط ارزیابی می‌شوند. میانگین نمرات مربوط به کل عملکرد نیز حدود ۰/۰۱۱ از میانگین نظری بالاتر است، اما با توجه میزان «تی»، یعنی (۰/۱۷) به لحاظ آماری بین میانگین حاصل‌شده در این متغیر و

میانگین نظری تفاوت معناداری در هیچ‌کدام از سطوح مشاهده نشد. بنابراین، عملکرد رقابتی کتابخانه‌های موردبررسی به‌طور کلی در حد متوسط ارزیابی می‌شود.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: بین توانمندسازی و عملکرد رقابتی در کتابخانه‌های تابعه سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی در سراسر کشور رابطه معناداری وجود دارد.

به‌منظور بررسی همبستگی میان مؤلفه‌های این دو متغیر از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. ماتریس همبستگی گویای همبستگی بین مؤلفه‌های عملکرد رقابتی و توانمندسازی است (جدول ۹).

جدول ۹: همبستگی بین توانمندسازی و عملکرد رقابتی و مؤلفه‌های آن‌ها

Table 9: Correlation between empowerment and competitive performance and their components

کل عملکرد (عملکرد رقابتی) Total (Competitive Performance)	عملکرد مالی Financial performance	بهای تمام‌شده رقابتی Competitive price	عملکرد کتابداران Librarian function	عملکرد		میزان همبستگی Correlation	توانمندسازی سازمانی Organizational empowerment
				ارائه خدمات Service delivery function	موعد تحویل رقابتی Delivery deadline		
0.324**	0.286**	0.278**	0.359**	0.261	0.89		
0.2	0.6	0.8	0.1	0.13	0.402	سطح معناداری Significance Level	

سطح معناداری ۰/۱ (یک‌طرفه)**

سطح معناداری ۰/۵ (یک‌طرفه)*

جدول ۹ نشان می‌دهد که بین همه مؤلفه‌های عملکرد رقابتی و توانمندسازی سازمانی در جامعه موردبررسی همبستگی مثبت است و این همبستگی، به‌جز در مؤلفه «موعد تحویل»، معنادار بوده است. با وجود همبستگی بین مؤلفه موعد تحویل با توانمندسازی به میزان ۰/۰۸۹ این مقدار در هیچ‌کدام از سطوح ۰/۰۱ و ۰/۰۵ معنادار نبوده است.

نتایج آزمون پیرسون نشان داد که بین عملکرد ارائه خدمات و توانمندسازی سازمانی به مقدار ۰/۲۶۱ همبستگی وجود دارد که این میزان در سطح ۰/۰۵ معنادار بوده است. همبستگی بین عملکرد کتابداران با توانمندسازی سازمانی نیز ۰/۳۵۹ حاصل شده است. ضرایب به‌دست‌آمده برای همبستگی مؤلفه‌های بهای تمام‌شده و عملکرد مالی با توانمندسازی سازمانی به ترتیب ۰/۲۸۶ و ۰/۳۲۴ بوده است. همه این ضرایب در سطح ۰/۰۱ معنادار هستند. بیشترین ضریب همبستگی به‌دست‌آمده بین مؤلفه «عملکرد کتابداران» و توانمندسازی سازمانی است.

ضریب همبستگی عامل کلی عملکرد رقابتی با توانمندسازی سازمانی برابر با $r = 0.324$ بوده و در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ یعنی بین این دو متغیر همبستگی مستقیمی وجود دارد. بنابراین، فرضیه اول تحقیق تأیید می‌شود. یعنی، هرچه عملکرد رقابتی در کتابخانه‌ها ارتقا یابد، آن‌ها توانمندتر خواهند بود.

فرضیه دوم: بین عملکرد رقابتی در جامعه پژوهش از نظر جنسیت تفاوت معناداری وجود دارد.

نتایج پژوهش نشان داد که کمترین میانگین عملکرد رقابتی به‌دست‌آمده در بین مردان ۱/۶۵ و بیشترین آن ۵ است. میانگین عملکرد رقابتی زنان نیز بین ۲/۳۶ و ۴/۶ در نوسان بوده است. میانگین کل عملکرد رقابتی در مردان ۳/۴۹ و در زنان ۳/۵۲

بوده است. همچنین انحراف معیار این متغیر در بین مردان و زنان به ترتیب برابر با ۰/۷ و ۰/۴۹ بوده است که نشان‌دهنده پراکندگی بیشتر میانگین نمرات در بین مردان است. برای بررسی معنادار بودن تفاوت بین دو گروه، از آزمون تی مستقل استفاده شد (جدول ۱۰).

جدول ۱۰: آزمون «تی» مستقل به منظور بررسی تفاوت عملکرد رقابتی کارکنان مرد و زن در جامعه پژوهش
Table 10: Independent T test to investigate the differences in male and female employees' competitive performance in the research population

گروه Group	میانگین Average	تعداد Number	انحراف معیار Standard deviation	کمترین (Min.)	بیشترین (Max.)
مردان Men	3.4983	45	0.70319	1.65	5
زنان Women	3.522	55	0.48176	2.63	4.6
کل Total	3.5107	100	0.59451	1.65	5
A آزمون معنی داری تفاوت significant difference test	تفاوت Difference	مقدار تی Value of T	درجه آزادی Degree of freedom	معنی داری significance	
	-0.2364	0.187	88	0.11	

بررسی مقایسه‌ای میانگین این دو گروه نیز نشان می‌دهد که بین دو گروه از لحاظ میانگین نمرات عملکرد رقابتی تفاوت معنی داری وجود دارد (جدول ۱۰) و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود. بنابراین، می‌توان گفت نمرات زنان در عملکرد رقابتی بالاتر از مردان بوده است.

فرضیه سوم: بین عملکرد رقابتی گروه‌های مختلف سنی در جامعه پژوهش تفاوت معناداری وجود دارد.

همان‌گونه که در جدول ۱۱ ملاحظه می‌شود، بیشترین میانگین نمرات عملکرد در بین کارکنانی مشاهده می‌شود که سن آنان ۲۵ یا کمتر از آن بوده است. میانگین عملکرد رقابتی گروه‌های سنی بین ۳۶ تا ۴۰ سال و ۳۱ تا ۳۵ سال و ۴۰ سال و بالاتر، به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار دارند. میانگین نمرات عملکرد رقابتی گروه سنی بالاتر از ۴۰ سال پایین‌تر از سایر گروه‌ها است.

جدول ۱۱: شاخص‌های آماری مربوط به عملکرد رقابتی با توجه به متغیر گروه‌های سنی در جامعه پژوهش
Table 11: Statistical indicators related to competitive performance according to the variables of age groups in the research community

گروه Group	میانگین Average	تعداد Number	انحراف معیار Standard deviation	کمترین (Min.)	بیشترین (Max.)
تا ۲۵ سال Up to 25 years old	3.9149	5	0.21404	3.68	4.15
بین ۳۱ تا ۳۵ سال (31-35)	3.6750	4	0.68374	3.10	4.45
بین ۳۶ تا ۴۰ سال (36-40)	3.6797	22	0.56926	2.90	4.65
بالاتر از ۴۰ سال (Over 40)	3.4143	58	0.59702	1.65	5.00
کل (Total)	3.5198	89	0.59153	1.65	5.00

برای آزمون معنی داری تفاوت بین میانگین های مذکور از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱۲ ارائه شده است.

جدول ۱۲: آزمون تحلیل واریانس یک طرفه برای بررسی تفاوت بین میانگین نمرات عملکرد رقابتی گروه های سنی مختلف
Table 12: One-way analysis of variance test to examine the difference between the average competitive performance scores of different age groups

سطح معنی داری Significance Level	F	میانگین مجذورات Average of quadrate	درجه آزادی Degree of freedom	مجموع مجذورات Sum of quadrate	(Variable) متغیر
		1.189	53	63.027	بین گروهی Intra Group
0.86	1.548	0.768	35	26.883	درون گروهی Inter Group
			88	89.910	مجموع Sum

نتایج آزمون تحلیل واریانس نشان می دهد که تفاوت موجود بین میزان عملکرد رقابتی گروه های مختلف سنی با مقدار F (۱/۵۴) در هیچ کدام از سطوح ۱ و ۵ درصد معنادار نبوده و فرضیه سوم پژوهش تأیید نمی شود. بنابراین، می توان گفت از نظر عملکرد رقابتی بین گروه های مختلف سنی تفاوتی در جامعه پژوهش وجود ندارد و تفاوت های مشاهده شده ناشی از عوامل تصادفی و فارغ از متغیر سن است.

فرضیه چهارم: بین عملکرد رقابتی گروه های مختلف کارکنان با توجه به متغیر مقطع تحصیلی تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۱۳: شاخص های توصیفی نمرات عملکرد رقابتی در جامعه پژوهش بر اساس سطح تحصیلات
Table 13: Descriptive indicators of competitive performance scores in the research community based on education level

بیشترین (Max.)	کمترین (Min.)	انحراف معیار Standard deviation	تعداد (Number)	میانگین (Average)	تحصیلات (Education)
4.55	3.20	0.55640	5	3.7384	دیپلم (Diploma)
4.00	3.05	0.34670	5	3.4891	کاردانی (Associate Degree)
4.30	2.55	0.48946	39	3.4442	کارشناسی (License)
5.00	1.65	0.73325	36	3.6031	کارشناسی ارشد (Master of Science or Art)
3.45	2.90	0.25123	4	3.2717	دکتر (PhD)
5.00	1.65	0.59153	89	3.5198	کل (Total)

همان گونه در جدول ۱۳ مشاهده می شود، نظم خاصی در بیش و کم شدن میانگین نظرات کارکنان دارای تحصیلات مختلف نسبت به عملکرد رقابتی سازمان وجود ندارد. برای بررسی معناداری رابطه، از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱۴ ارائه شده است.

جدول ۱۴: آزمون تحلیل واریانس یک طرفه برای بررسی معناداری رابطه بین میانگین نمرات عملکرد رقابتی سطوح مختلف تحصیلی در جامعه پژوهش

Table 14: One-way analysis of variance test to examine the significant relationship between the average competitive performance scores of different education level in the research community

سطح معنی داری Significance Level	F	میانگین مجدورات Average of quadrate	درجه آزادی Degree of freedom	مجموع مجذورات Sum of quadrate	متغیر (Variable) (le)
		0.829	53	43.917	بین گروهی Intra Group
0.263	1.227	0.675	35	23.633	درون گروهی Inter Group
			88	67.551	مجموع Sum

نتایج آزمون تحلیل واریانس نشان می‌دهد که تفاوت موجود بین نمرات ارائه شده برای عملکرد رقابتی در گروه‌های مختلف تحصیلی در جامعه پژوهش با مقدار $F(1/27)$ در هیچ یک از سطوح ۱ و ۵ درصد معنادار نیست و فرضیه چهارم پژوهش نیز رد می‌شود. بنابراین، بین نظرات گروه‌های مختلف تحصیلی در خصوص عملکرد رقابتی تفاوتی وجود ندارد و تفاوت‌های مشاهده شده ناشی از عوامل تصادفی است.

فرضیه پنجم: بین عملکرد رقابتی جامعه پژوهش با توجه به متغیر سابقه شغلی تفاوت معناداری وجود دارد.

برای بررسی اینکه آیا بین نظرات گروه‌های مختلف کارکنان با توجه به متغیر سابقه شغلی در مورد عملکرد رقابتی تفاوت معناداری وجود دارد یا خیر، از تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شد که نتایج آن در جداول ۱۵ و ۱۶ ارائه شده است:

جدول ۱۵: شاخص‌های آماری توصیفی مربوط به عملکرد رقابتی در بین جامعه پژوهش با توجه به سابقه خدمت
Table 15: Descriptive statistical indicators related to competitive performance among the research community according to work experience

بیشترین (Max) (.)	کمترین (Min) (.)	انحراف معیار Standard deviation	تعداد (Number) (r)	میانگین (Average) (e)	تحصیلات (Education) (n)
4.55	3.10	0.4732 1	7	3.9106	کمتر از ۵ سال Less than 5 years
4.45	2.62	1.2943 3	2	3.5348	۶ تا ۱۰ سال (6-10)
4.20	2.95	0.4610 2	9	3.6950	۱۱ تا ۱۵ سال (11-15)
4.40	2.85	0.5293 1	21	3.4435	۱۶ تا ۲۰ سال (16-20)
5.00	1.65	0.6202 6	50	3.4650	بالای ۲۰ سال (Over 20 years)
5.00	1.65	0.5915 3	89	3.5198	کل (Total)

همچنان که ملاحظه می‌شود، میانگین نمرات عملکرد رقابتی افراد با سابقه کمتر از ۵ سال (میانگین ۳/۹۱) بالاتر از نمرات دیگر گروه‌های سنی است. کارکنانی با سابقه بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۵ تا ۱۰ سال، بالای ۲۰ سال و ۲۶ تا ۲۰ سال به ترتیب با میانگین ۳/۶۹، ۳/۵۳، ۳/۴۶ و ۳/۴۴ در رتبه‌های بعدی قرار گرفته‌اند. برای آزمون معنی‌داری تفاوت بین میانگین‌ها از آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱۶ ارائه شده است:

جدول ۱۶: آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه برای بررسی تفاوت بین جامعه پژوهش از نظر سابقه شغلی

Table 16: One-way analysis of variance test to examine the differences between the research community in terms of work experience

سطح معنی‌داری Significance Level	F	میانگین مجذورات Average of quadrate	درجه آزادی Degree of freedom	مجموع مجذورات Sum of quadrate	متغیر (Variable)
		1.706	53	90.407	عملکرد رقابتی Intra Group
0.065	1.626	1.049	35	36.717	درون‌گروهی Inter Group
			88	127.124	مجموع Sum

نتایج آزمون تحلیل واریانس (جدول ۱۶) نشان می‌دهد که تفاوت موجود بین نمرات عملکرد رقابتی جامعه پژوهش از نظر سابقه کار در هیچ‌یک از سطوح ۰/۰۱ و ۰/۰۵ معنادار نیست. در نتیجه، فرض پژوهش رد می‌شود. بنابراین، بین عملکرد رقابتی جامعه پژوهش از نظر سابقه شغلی تفاوت معناداری وجود ندارد.

فرضیه ششم: بین عملکرد رقابتی کارکنان کتابخانه‌های سازمان تحقیقات آموزش و ترویج کشاورزی با توجه به متغیر رشته تحصیلی تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۱۷: آزمون «تی» مستقل به منظور بررسی تفاوت عملکرد رقابتی کارکنان بر اساس رشته تحصیلی

Table 17: Independent T test to examine the difference in the competitive performance of employees based on their field of study

گروه Group	میانگین Average	تعداد Number	انحراف معیار Standard deviation	کمترین (Min.)	بیشترین (Max.)
کتابداری Liberian	3.6626	48	0.64769	1.65	5.00
غیر کتابداری Non-Liberian	3.3526	41	0.47302	2.55	4.55
کل Total	3.5198	89	0.59153	1.65	5.00

آزمون معنی‌داری تفاوت A significant difference test	تفاوت Difference	مقدار تی Value of T	درجه آزادی Degree of freedom	معنی‌داری Significance
	0.31006	2.540	87	0.013

همان‌طور که می‌توان از جدول ۱۷ دریافت، کمترین میانگین نمرات عملکرد رقابتی در بین جامعه پژوهش با رشته تحصیلی کتابداری ۱/۶۵ و بیشترین آن ۵ است. میانگین حاصل برای گروه دوم نیز بین ۲/۵۵ و ۴/۵۵ در نوسان بوده

است. همچنین، انحراف معیار دو گروه در نمرات عملکرد رقابتی برای جامعه پژوهش با رشته تحصیلی کتابداری و غیرکتابداری به ترتیب برابر با ۰/۶۴ و ۰/۴۷ بوده است که نشان‌دهنده پراکندگی بیشتر میانگین نمرات عملکرد رقابتی در گروه اول (جامعه پژوهش با تحصیلات کتابداری) است. برای بررسی معنادار بودن تفاوت بین دو گروه، از آزمون تی مستقل استفاده شد.

بررسی مقایسه‌ای میانگین نمرات اخذ شده از نظرت این دو گروه نیز نشان می‌دهد که تفاوت معنی‌داری بین نظرات دو گروه از لحاظ میانگین عملکرد رقابتی وجود دارد (جدول ۱۷). با توجه به بیشتر بودن نمرات جامعه پژوهش با مدرک تحصیلی کتابداری می‌توان گفت این گروه عملکرد رقابتی کتابخانه‌های مورد بررسی را به‌طور معنی‌داری بالاتر از آن بخش از جامعه پژوهش با رشته تحصیلی غیرکتابداری ارزیابی کرده‌اند. در نتیجه، فرضیه ششم پژوهش نیز تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

میانگین عامل کلی توانمندسازی و عملکرد رقابتی در جامعه پژوهش به ترتیب ۳/۵۱ و ۳/۷۶ و بالاتر از حد متوسط بوده است. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که توانمندسازی سازمانی در کتابخانه‌های مورد بررسی در وضعیت مناسبی قرار دارد. یافته این پژوهش با یافته‌های (Zandieh Shirazi, (2015), Rezaie Shahmirzadi, Neda(2012)(13) در یک راستا قرار دارد. در پژوهش آنان نیز بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی سازمانی ارتباط معناداری وجود داشته است.

همچنین، میانگین‌های به‌دست‌آمده برای مؤلفه‌های «تحویل رقابتی»، «عملکرد ارائه خدمات»، «عملکرد کتابداران» و «بهای تمام‌شده رقابتی» بالاتر از میانگین نظری و بالاتر از حد «قابل قبول» بوده است. فقط در مؤلفه عملکرد مالی، میانگین حاصل به اندازه ۰/۲۲۹ پایین‌تر از میانگین نظری و به لحاظ آماری معنادار بوده است. چنین نتیجه‌ای به این معنی است که عملکرد مالی کتابخانه‌های مورد بررسی پایین‌تر از حد متوسط است. به نظر می‌رسد عدم توجه جدی مدیران واحدهای تابعه به کتابخانه‌ها از یک سو، و نیز فقدان ردیف بودجه‌ای مستقل برای خریدهای کتابخانه‌ای از مهمترین علل چنین وضعیتی باشد. با توجه به میانگین نمرات کل عملکرد، عملکرد رقابتی کتابخانه‌های مورد بررسی در حد متوسط ارزیابی می‌شود. (Foroughi, Leila (2012) و Foroughi, Layla, Hosseinpour, Davood (2015) نیز در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که سرمایه فکری به‌طور مستقیم بر توسعه عملکرد رقابتی تأثیر ندارد و از طریق جذب منابع انسانی، رابطه و اثر سرمایه فکری بر توسعه عملکرد رقابتی تعدیل می‌شود. (Janbozorgie, Abdullah (2014) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسید که بازاریابی به‌عنوان عامل اصلی بر عملکرد رقابتی شرکت‌های تولیدکننده مواد شیمیایی مرتبط با صنعت فولاد تأثیرگذار است.

ضریب همبستگی عامل کلی عملکرد رقابتی با توانمندی سازمانی در جامعه مورد بررسی برابر با $r = 0/324$ و در سطح ۰/۰۱ معنادار بوده است. نتیجه آنکه هرچه عملکرد رقابتی در کتابخانه‌های جامعه پژوهش ارتقا یابد، بر توانمندی آن‌ها افزوده خواهد شد. نکته جالب توجه در این بین، همبستگی بیشتر بین عملکرد کتابداران با توانمندی سازمانی به نسبت سایر مؤلفه‌های عملکرد رقابتی است. این نتیجه نشان می‌دهد که غالب متغیرهایی که نشان‌دهنده توانایی سازمان در واکنش به محیط و نیز حفظ توانایی درون‌سازمانی در پیشبرد امور جاری و نیز توسعه سازمانی و فردی است، به عملکرد کتابداران و اطلاع‌رسانان وابسته است. در تحقیقات انجام شده (Arzamjoo, & Co. (2014) و Shesheghar, Mehdi(2014) و Foroughi, Layla, Hosseinpour, Davood (2015) و ADELEYE, E. O., (۲۰۰۱) & YUSUF, Y. Y., درباره عوامل مؤثر در توانمندسازی سازمانی و رابطه آن با عملکرد رقابتی نیز نتایج مشابهی

حاصل آمده است.

میانگین عملکرد رقابتی مردان ۳/۴۹ و میانگین زنان ۳/۵۲ بوده است. همچنین، انحراف معیار این متغیر در بین مردان و زنان به ترتیب برابر با ۰/۷ و ۰/۴۹ بوده است که نشان‌دهنده پراکندگی بیشتر میانگین نمرات مردان است (جدول ۱۰). بنابراین، می‌توان گفت، عملکرد رقابتی زنان بالاتر از مردان بوده است.

نتایج آزمون تحلیل واریانس نشان داد که تفاوت موجود بین میزان عملکرد رقابتی گروه‌های مختلف سنی با مقدار F (۱/۵۴) در هیچ‌کدام از سطوح ۱ و ۵ درصد معنادار نبوده است. همچنین، بین عملکرد رقابتی مقاطع مختلف تحصیلی در جامعه پژوهش (با مقدار F ۱/۲۷)، تفاوت معناداری وجود نداشته است. به علاوه، متغیر سابقه کار (با مقدار F ۱/۶۲) در جامعه پژوهش در هیچ‌یک از سطوح ۰/۰۱ و ۰/۰۵ نیز معنادار نبوده است. بررسی مقایسه‌ای میانگین نمرات اخذ شده بین زنان و مردان در جامعه پژوهش نیز نشان داد که بین نظرات دو گروه از لحاظ میانگین عملکرد رقابتی تفاوت معنی‌داری وجود دارد (جدول ۱۸). با توجه به بیشتر بودن نمرات بخشی از جامعه با رشته تحصیلی کتابداری، می‌توان نتیجه گرفت که این گروه عملکرد رقابتی کتابخانه‌های مورد بررسی را به طور معنی‌داری بالاتر از گروه با رشته تحصیلی غیرکتابداری ارزیابی کرده‌اند.

References

- Adeleye E, Yusuf Y, Sivayoganathan K, Al-Dabass D, editors. An Exploratory study of the impact of process automation and employee empowerment on competitive capabilities and performance. 16th International Conference of Production Research (ICPR); 2001.
- Allahyari R. shahbazi B, Mirkamali SM, Kharazi K. Survey Of relationship between the psychological empowerment of employees with organizational learning, procedia-social and behavioral sciences. 2011; 30:1549-54.
- Arzjmoo, Hania, Ghasminejad, Yasser, Tayyar, Shahin (2014). "The Effect of Organizational Capabilities on Competitive Performance Based on the Mediating Role of Knowledge Management". Insurance research journal, (3) 131.
- Chang L-C, Liu C-H. Employee empowerment, innovative behavior and job productivity of public health nurses: A cross-sectional questionnaire survey. International journal of nursing studies. 2008;45(10):1442-8.
- Employee Empowerment A Toolkit to Increase Productivity (2017). Mashhad University of Medical Sciences. Retrieved on: 12th June 2017.
- Foroughi, Layla, Hosseinpour, Davood (2015). "The Role of Intellectual Capital and Human Resources Recovery Strategy in Developing Competitive Performance". Two Quarterly Journal of Human Resource Management Research at Imam Hossein University (peace be upon him), (2), 123-139.
- Foroughi, Leila (2012). "The Role of Intellectual Capital and Human Resources Recruitment Strategy in the Development of Competitive Performance of Iran Alloy Steel Co./Yazd". Master's degree thesis. Allameh Tabatabaei University.
- From: [http:// tahavoledari.mums.ac.ir /index.php/en/hamkaran/43-persian-category/559-2016-04-23-03-40-08](http://tahavoledari.mums.ac.ir/index.php/en/hamkaran/43-persian-category/559-2016-04-23-03-40-08)
- Gilouri, Abbas. (2016). "Study of the compatibility of libraries of educational units affiliated to the Agricultural Research, Education and Promotion Organization with the standards of Iranian academic libraries". Research Project. Tehran: Center of Information Technology and Information Science

- Hamid SF, Nordin N, Adnan AA, Sirun N. A study on primary school teachers' organizational commitment and psychological empowerment in the district of Klang. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2013; 90:782-7.
- Hwang D, Yang MGM, Hong P. Mediating effect of IT-enabled capabilities on competitive performance outcomes: An empirical investigation of ERP implementation. *Journal of Engineering and Technology Management*. 2015; 36:1-23.
- Janbozorgie, Abdullah (2014). "The Effect of Marketing on the Competitive Performance of Companies Producing Chemicals Related to the Steel Industry in Isfahan Province". Master's degree thesis. Payame Noor University, Faculty of Management. Tehran.
- Karimi Dastjerdi, Davood; Mokhtarzadeh, Nima; Yazdani, Hamid Reza (2011). "Investigating the Effect of Technology Transfer on the Competitive Performance of a Firm: Case Study of Iranian Component Manufacturers of Tondar 90 Parts". *Industrial Management Magazine*, (4), 16 .
- Madueño JH, Jorge ML, Conesa IM, Martínez-Martínez D. Relationship between corporate social responsibility and competitive performance in Spanish SMEs: Empirical evidence from a stakeholders' perspective. *BRQ Business Research Quarterly*. 2016;19(1):55-72.
- Management Improvement Solutions (2016). Retrieved on 3rd August 2016, from: <https://123project.ir>
- Managing Director of Arya Science Center. Competitive performance questionnaire. Retrieved on 22th December 2015, from <http://ariamodri.com>.
- Moghimi, Seyed Mohammad and Ramadan, Majid, (2011). Organizational empowerment questionnaire. *Management Research Journal*, Vol. 1. Tehran: Payadan Publication Retrieved on December 24, 2015, www/pdf/questionnaire.pdf.
- Peters MD, Wieder B, Sutton SG, Wakefield J. Business intelligence systems use in performance measurement capabilities: Implications for enhanced competitive advantage. *International Journal of Accounting Information Systems*. 2016; 21:1-17.
- Rezaie Shahmirzadi, Neda (2012). "The Effect of Organizational Learning and Organizational Identity on Organizational Empowerment in Tehran's Academic Growth Centers". Master's thesis. Semnan University, Faculty of Economics.
- Saeidi SP, Sofian S, Saeidi P, Saeidi SP, Saeidi SA. How does corporate social responsibility contribute to firm financial performance? The mediating role of competitive advantage, reputation, and customer satisfaction. *Journal of business research*. 2015;68(2):341-50.
- Shahmansouri, Samira; Baqa'i, Babak (2013). "Investigating and Prioritizing the Effect of Organizational Strategic Capacity on Competitive Performance in the Banking Industry with the Future Approach in the Case of Sepah Banks of 1392". The second national futures research conference on 30 Bahman.
- Shesheghar, Mehdi; Emami Meybodi, Ali (2014). "The Impact of the Transfer of Technology Transfer Contracts on Competitive Performance at Mapna Company". *Future Developers Market Development*, retrieved on March 14 2016 from marketingarticles.ir.
- Vardinezhad, Fereydoun, Mirzaei, Mohammadamin, Zamanifar, Mohsen (2008). Empowerment, Campus Qom, Restored on 23rd of February 2016, from <http://www.verdinejad.com/visitorpages/show.aspx>
- Zandieh Shirazi, Mohammad Esmaili, Mahmoud Reza (2015). "The Effect of Organizational Learning on Organizational Empowerment among Employees of Islamic Azad Universities of Lorestan Province". The 2nd International Conference on New Research in Management, Economics and Accounting.



COPYRIGHTS

© 2019 by the authors. License SCU, Ahvaz, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

