

## Las relaciones entre el individuo, equipo y aprendizaje organizacional en la Universidad y las bibliotecas de la Universidad de Taiwán

*Traducción al español del documento original: "The relationships among individual, team and organizational learning in Taiwan's university and college libraries".*

*Traducido por: Federación Española de Sociedades de Archivística, Biblioteconomía, Documentación y Museística (FESABID) - Grupo de Asesoría Documental, S.L., Madrid, España.*

### Ti Yu

Associate Professor and Director of the Library and Information Services, Jinwen University of Science and Technology, New Taipei City, Taiwan Doctoral Student of the Graduate Institute of Library and Information Studies, National Taiwan Normal University, Taipei, Taiwan, China



Esto es una traducción al español de "*The relationships among individual, team and organizational learning in Taiwan's university and college libraries*".

**Copyright © 2013 por Federación Española de Sociedades de Archivística, Biblioteconomía, Documentación y Museística (FESABID)**. Este trabajo está disponible en los términos de la licencia Creative Commons Attribution 3.0 Unported License:

<http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/>

---

### Abstract:

*En pasadas décadas, organizacionales aprendizaje se ha convertido en tema crucial para la organización desarrollo en un entorno cambiante. Varios estudiosos y expertos en el campo de la bibliotecología han defendido la importancia de crear una biblioteca de aprendizaje para el manejo de cambios, tales como el rápido desarrollo de Internet y la tecnología digital. Sin embargo, una organización de aprendizaje eficaz se basa en una cultura de aprendizaje positivo y comienza con un compromiso individual para aprender. Por lo tanto, para este estudio, el autor mide la cultura del aprendizaje en el individuo, equipo y niveles de organización, y examina las relaciones entre el individuo, equipo y organización de aprendizaje dentro de la Universidad y Colegio bibliotecas.De Taiwán*

*Un instrumento de encuesta basado en las dimensiones de aprendizaje Organización cuestionario (DLOQ) se utiliza para la recolección de datos para examinar las percepciones del personal de la biblioteca sobre cómo trabajaban para la organización apoya y utiliza el*

*aprendizaje individual, equipo y nivel organizativo. Este estudio evalúa la cultura del aprendizaje del individuo, equipo y niveles de organización en Taiwán Universidad Nacional de*

*y las bibliotecas de la Universidad. La población de la encuesta para este estudio abarca 162 bibliotecas universitarias en Taiwán. Los cuestionarios fueron distribuidos a cada biblioteca por correo en junio y julio de 2012. 810 cuestionarios fueron distribuidos para este estudio. Un total de 478 miembros del personal de biblioteca respondieron a los cuestionarios, resultando en una tasa de respuesta global del 59%.*

*Varios resultados significativos fueron obtenidos en este estudio como sigue: (a) general percibe el valor de la aprendizaje de la cultura en el individuo, equipo y niveles de la organización no son fuertes entre personal de la biblioteca en de Taiwán universidades y colegios. (b) los miembros del personal Non-gerencial con 11 a 15 años de experiencia laboral en las bibliotecas académicas de la Universidad y la Universidad de Taiwán muestran un menor nivel de percepción sobre el valor de la cultura de aprendizaje en el individuo, equipo y niveles de la organización. (c) bibliotecas Universidad y el colegio con una cultura de la educación superior a nivel individual y organizacional pueden predecir un mayor nivel de rendimiento de conocimiento en sus organizaciones. (d) el aprendizaje culturas entre el equipo individual, y niveles de la organización tienen una interrelación positiva en las bibliotecas de la Universidad y la Universidad de Taiwán.*

**Palabras clave:** aprendizaje de la cultura, aprendizaje individual, equipo de aprendizaje organizacional de aprendizaje, rendimiento de conocimiento

---

## **Introducción**

El futurista, Alvin Toffler (1970, p. 367), reconoció al psicólogo Herbert Gerjuoy como diciendo "analfabeto de mañana no será el hombre que no sabe leer; será el hombre que no ha aprendido cómo aprender." Basado en este concepto, Toffler dijo famosamente, "los analfabetos del siglo XXI no serán aquellos que no saben leer y escribir, pero aquellos que no pueden aprender, desaprender y reaprender". Obviamente, el aprendizaje es la clave para la gente a ser alfabetizados en el siglo XXI."

El concepto de aprendizaje no sólo es significativo a un individuo sino también a una organización. En las últimas décadas, el aprendizaje organizacional se ha convertido en un tema importante para el desarrollo organizacional en el entorno cambiante. También ha sido reconocido como una estrategia crucial para la supervivencia de una organización. Forman (2004, p. 17) asume que una organización de aprendizaje puede hacerse más inteligentes, más fuertes y mejor equipados para adaptarse al cambio. Numerosos estudiosos y expertos en el campo de la bibliotecología también han defendido la importancia de crear una biblioteca de aprendizaje para manejar ciertos cambios, tales como el rápido desarrollo de Internet y las tecnologías digitales (Rowley, 1997; Gieseck y McNeil, 1999; Chen, 2006; Su, 2006).

Una organización de aprendizaje eficaz se basa en una cultura de aprendizaje positivo y comienza con un compromiso individual de aprendizaje. Personas de la organización comparten sus conocimientos en

grupos y en toda la organización. (Marsick & Watkins, 2003, p. 132). Por lo tanto, la orientación hacia el aprendizaje individual puede no ser suficiente. Aprendizaje acumulativo entre las personas de los equipos y las organizaciones se ha convertido en más importante. En consecuencia, el individuo, el equipo y la organización son los tres focos diferentes, pero relacionados entre sí, para el aprendizaje (Forman, 2004, p. 16).

Basado en estos conceptos, este estudio pretende medir la cultura del aprendizaje en el individuo, equipo y niveles de organización y examinar la relación entre cultura de aprendizaje y rendimiento en una organización. Además, este estudio explora las relaciones entre el individuo, equipo y de organización de aprendizaje en universitarios bibliotecas en Taiwán.

#### Revisión de la literatura

Definición de aprendizaje, aprendizaje individual, equipo de aprendizaje y aprendizaje organizacional Kolb (1984, p. 38) define el aprendizaje como el proceso en el que se crea conocimiento a través de la experiencia. El aprendizaje es un cambio relativamente permanente en el comportamiento que se produce debido a la interacción de una persona con un entorno (McShane & Von Glinow, 2010, p. 82).

El aprendizaje a nivel individual es que el aprendizaje es una retención selectiva de la experiencia que está incrustada como reconstrucciones cognitivas (Marsick & Watkins, 2003, p. 135). Aprendizaje individual se basa en numerosos factores, como la capacidad cognitiva, aprendiendo estilos, capacidad interpretativa y un esquema individual (Murray & Moses, 2005, p. 1187).

El mejor conocido uso temprano del término "equipo aprendizaje" es tal vez en el libro de Peter Senge, la quinta disciplina: el arte y la práctica de la organización de aprendizaje. Senge (1990, p. 236-237) definió que el equipo de aprendizaje como el proceso de alineación y desarrollar la capacidad de un equipo para crear los resultados que verdaderamente desean de sus miembros individuales. Kayes, Kayes y Kolb (2005) han consultado el aprendizaje del equipo en función de la experiencia individual y cómo esa experiencia interactúa dentro del equipo.

Aprendizaje organizacional es un proceso que es cada vez más satisfactorio para sus actores. Aprendizaje organizacional no es solamente la suma de todos los conocimientos de los miembros de sus organización, sino también el uso colectivo de esta capacidad de aprendizaje (Dixon, 1994).

En conclusión, aprendizaje organizacional se basa en los procesos de individuo, equipo y aprendizaje organizacional transformar el grupo en una operación de aprendizaje exitoso. Una organización de aprendizaje eficaz debe ser capaz de aprender en el individuo, equipo y niveles de organización para responder rápidamente a cambiar y generar buen desempeño.

Las relaciones del individuo, equipo y de organización de aprendizaje

En el proceso de aprendizaje organizacional, Dodgson (1993) indica que las personas son la entidad primaria de aprendizaje en las organizaciones y la principal fuente de transformación organizacional. O' Hara (1996, p. 38) afirmó que el aprendizaje individual es el mejor enfoque para ayudar a administrar el cambio organizacional y gestión eficaz desarrollo permite a las personas a asumir la responsabilidad de su propio aprendizaje. McShane y Von Glinow (2010, p. 87) afirma que el aprendizaje organizacional es

fuertemente dependiente de aprendizaje individual. Aprendizaje organizacional no puede existir sin el aprendizaje individual, pero el aprendizaje individual no es suficiente para el aprendizaje organizacional (Argyris y Schon, 1978, p. 20)

Aprendizaje del equipo se ve reforzada en las organizaciones para obtener mejor rendimiento de la organización. Varios estudiosos han subrayado la importancia del equipo en lugar de aprendizaje individual de aprendizaje. Por ejemplo, Senge (1990) sugiere que el equipo de aprendizaje es más importante que el aprendizaje individual porque la mayoría de las decisiones se hace en subunidades como equipos y divisiones. Murray y Moisés (2005, p. 1187), sostenido que el equipo actúa como interconexión

pernos entre el aprendizaje a nivel individual y organizacional y el aprendizaje del equipo es en la centralidad de la organización proceso de aprendizaje. Además, algunos estudios empíricos han apoyado la relación positiva entre el equipo y aprendizaje organizacional (Edmondson, 1996; Chan, 2003; Senaratne & Malewana, 2011). Por lo tanto, esto implica que el aprendizaje de equipo se ve afectado por el nivel individual de aprendizaje y afecta el nivel de aprendizaje organizacional.

En una palabra, individual y el equipo de aprendizaje deben transferirse a nivel organizacional. En contraste, Senaratne y Malewana (2011) argumentaron que aprendizaje puede transferirse del equipo y nivel organizativo para individuos. Por lo tanto, de aprendizaje en el individuo, equipo y nivel de organización muestra claramente una relación interactiva y vinculación.

#### Cultura y desempeño de la organización de aprendizaje organizacional

Es importante tener una cultura de aprendizaje organizacional positivo. Esto mejora el aprendizaje organizacional en tanto los individuales y los niveles de equipo. Los líderes y otras personas clave que han aprendido de la experiencia de construir el clima de aprendizaje y la cultura, influyen en el aprendizaje de otros y crean un ambiente de expectativa que formas y soportes deseados los resultados que se miden y recompensados (Marsick & Watkins, 2003, p. 134).

Senaratne y Malewana (2011, p. 54) declaró que si las organizaciones tienen una cultura de aprendizaje, las personas son alentados a mejorar el aprendizaje individual a través del aprendizaje colectivo. Por lo tanto, la relación entre cultura y desempeño en una organización de aprendizaje ha cobrado interés en diferentes disciplinas. En general rendimiento es difícil de medir y diagnosticar en una organización. Investigadores han propuesto varios métodos para medir el desempeño organizacional.

Cultura de aprendizaje organizacional es una de las formas populares para evaluar el rendimiento de una organización. Además, algunas organizaciones han adoptado y aplicado con éxito el enfoque de aprendizaje organizacional para evaluar su desempeño de conocimiento (Torres & Preskill, 2001). Ciertos estudios han apoyado el concepto tan bien. Por ejemplo, Gill (2009) declaró que una cultura de aprendizaje contribuye al continua organizacional mejora y gestión del conocimiento en las organizaciones sin fines de lucro. Un estudio empírico por Kumar y Idris (2006) llegó a la conclusión de que la cultura de aprendizaje organizacional incide directamente en la mejora del rendimiento del

conocimiento en las universidades privadas en Malasia. Además, Imran, Rizvi & Ali (2011) encuestaron a 110 altos directivos en bancos de Pakistán. Que el estudio encontró que la cultura de aprendizaje organizacional muestra una correlación con la mejora del rendimiento de conocimiento en el sector bancario.

En conclusión, cultura de aprendizaje organizacional puede verse como una clave para mejorar el rendimiento del conocimiento organizacional y mejora y debe ser manejada por actuación de conocimiento en el individuo, equipo y niveles de la organización.

## Metodología

### Marco de investigación y preguntas de investigación

Basado en la revisión de la literatura y los propósitos de este estudio, el autor desarrolló una investigación marco se muestra en la figura 1 y varias preguntas de investigación se establece a continuación.

#### Pregunta 1:

¿Cuáles son las percepciones totales del personal de biblioteca de Taiwán universitarios sobre el valor de su cultura de aprendizaje organizacional?

#### Pregunta 2:

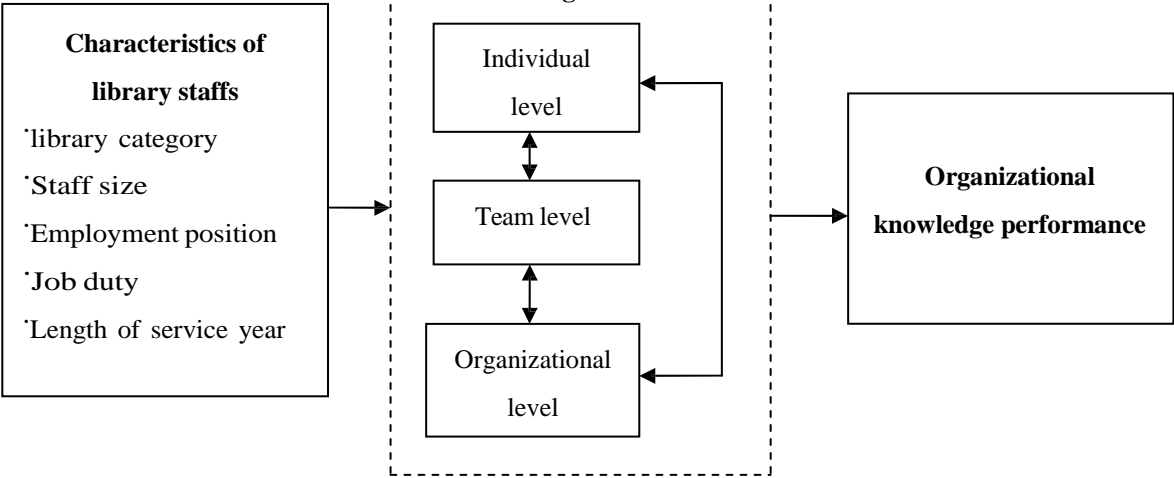
¿Existen relaciones significativas entre las percepciones sobre el valor de la cultura en el individuo, equipo y niveles de organización y las diferentes características del personal de la biblioteca en universidades y colegios de Taiwán que aprende?

#### Pregunta 3:

Puede aprender la cultura en el equipo individual, y niveles de organización influyen desempeño organizacional conocimiento en las bibliotecas de la Universidad y la Universidad de Taiwán.

#### Pregunta 4:

¿Hace la cultura del aprendizaje entre el individuo, equipo, y niveles de la organización tienen una interrelación en las bibliotecas de la Universidad y la Universidad de Taiwán?



## Figure 1: Research Framework

Características del personal de la biblioteca

Categoría `Library

Tamaño `staff

`Employment posición

Servicio `Job

`Length del año de servicio

Valores de la cultura de aprendizaje organizacional

Nivel individual

Nivel de equipo

Nivel de organización

Rendimiento del conocimiento organizacional

Figura 1: Marco de investigación

### Instrumento

Las dimensiones de la aprendizaje Organización cuestionario (DLOQ) fue desarrollado por Watkins y Marsick (1993, 1996) y Marsick y Watkins (2003). El DLOQ se basó en la idea de que el cambio debe ocurrir en todos los niveles de aprendizaje. Estos cambios se producen entre individuos, equipos y organización. Estos cambios deben convertirse en las nuevas prácticas y rutinas que permiten y apoyan la posibilidad de utilizar el aprendizaje para mejorar el rendimiento (Marsick & Watkins, 2003, p. 135). Muchas organizaciones sin fines de lucro y con fines de lucro han utilizado el DLOQ para medir cómo sus organizaciones de apoyo y usan de aprendizaje y probado para explorar los vínculos entre aprendizaje rendimiento de cultura y el conocimiento de una organización (Kumar & Idris, 2006; Lien, 2006; Imran, Rizvi & Ali, 2011; Haley, 2011).

Una versión China de la DLOQ ha sido creada y probado por Lien (2006). La fiabilidad compuesta de todas las construcciones excedieron el benchmark aproximadamente 0,7 o mejor recomendado por Nunnally (1978). Por lo tanto, para este estudio, el autor empleó versión en chino del gravamen de la DOLQ como referencia para el diseño del instrumento de encuesta.

El cuestionario fue dividido en tres partes. Parte I consiste de cinco artículos de información demográfica. Parte II consta de 43 preguntas divididas en siete dimensiones para medir la percepción de los encuestados por su cultura de aprendizaje organizacional en el individuo, equipo y niveles de la organización. El contenido de la parte II se enumera en la tabla 1. Finalmente, se adoptó un conjunto de 6 preguntas para medir la percepción de los encuestados sobre los cambios de rendimiento de conocimiento de la organización en la parte III. Este estudio utilizó seis-tipo Likert punto de escala para la parte II, que van desde 6 (siempre), 5 (casi siempre), 4 (a menudo), 3 (a veces), (casi nunca), 2 a 1 (nunca). Parte III, el autor también utilizó una escala tipo Likert de punto-seis, que van desde 6 (fuertemente de acuerdo), 5 (de acuerdo), 4 (ligeramente de acuerdo), 3 (ligeramente en desacuerdo), 2 (en desacuerdo), a 1 (muy en desacuerdo).

**Table 1*****Content summary of the Questionnaire in Part II***

	Dimension	Question
Individual level	(1) Creating a continuous learning opportunity	1-7
	(2) Promoting inquiry and dialogue	8-13
Team level	(3) Encouraging collaboration and team learning	14-19
Organizational level	(4) Creating a system to capture and share learning	20-25
	(5) Empowering people toward a collective vision	26-31
	(6) Connecting the organization to its environment	32-37
	(7) Providing strategic leadership for learning	38-43



## Tabla 1

Contenido Resumen del cuestionario en la parte II

Pregunta de dimensión

(1) crear un continuo aprendizaje oportunidad 1-7

Nivel individual

(2) promover la consulta y el diálogo 8-13

Colaboración en equipo nivel (3) fomento y equipo de aprendizaje 14-19

(4) crear un sistema para capturar y compartir aprendizaje 20-25

(5) empoderando a las personas hacia una visión colectiva 26-31

Nivel de organización

(6) conectar la organización a su entorno 32-37

(7) proveer liderazgo estratégico para el aprendizaje de 38-43

### **Validez y confiabilidad**

El análisis cuantitativo del cuestionario había utilizado el SPSS (paquete estadístico para las ciencias sociales) y otros métodos de análisis estadístico, incluyendo análisis descriptivo, la prueba t, ANOVA, análisis de regresión y análisis de correlación. La fiabilidad de las partes II y III del cuestionario en este estudio tenía un Cronbach  $\alpha$  de 1.98 y 0,92 respectivamente, indicando un alto nivel de consistencia interna para el cuestionario entero.

### Muestra y recogida de datos

El autor había probado el cuestionario de administrarla a siete empleados de una biblioteca de la Universidad Tecnológica en Norte de Taiwan. El cuestionario fue más tarde ligeramente refinado basado en la respuesta de preprueba y sugerencias. La población para este estudio incluyó todos 162 bibliotecas universitarios en Taiwán. Cinco copias del cuestionario fueron distribuidos a cada biblioteca por correo entre junio y julio de 2012 para un total de 810 cuestionarios. Finalmente, respondieron 478 empleados de la biblioteca, alcanzando una tasa de respuesta cuestionario válido de 59%.

### Resultados y discusión

Características del personal de la Biblioteca responde

La tabla 2 muestra la distribución de los encuestados clasificados según las categorías de la biblioteca, tamaño del personal de la biblioteca, la posición de empleo de los funcionarios, los deberes de los miembros del personal y la longitud del año de servicio de los miembros del personal de la biblioteca.

**Table 2***Distribution of respondents by characteristics of the library staffs*

	<b>Characteristics</b>	<b>No. of responses</b>	<b>%</b>
Categories of the library	academic university and college library		
	technological university and college library		
Staff size of the library	1-10		
	11-20	128	26.8
	above 21		
Employment position of staff members	managerial		
	non-managerial	247	72.6
Duties of staff members	user service oriented		
	administrative or technical service oriented		
Length of service year of staff members	0-5	175	36.6
	6-10	115	24.1
	11-15	82	17.2
	above 16	106	22.2

Note: N = 478

Tabla 2

Distribución de los encuestados por las características del personal de la biblioteca

No características. % de respuestas

Categorías de los académicos universitarios biblioteca 253 52.9

Biblioteca Universidad y la Universidad Tecnológica 225 47.1

Tamaño de personal de la biblioteca 1-10 243 50.8

11-20 128 26.8

sobre 21 107 22,4

Posición de empleo de los miembros del personal

131 27.4 gerencial

no directivo 247 72.6

Obligaciones de servicio de usuario de los miembros del personal orientado a 181 37.9

297 62.1 orientada al servicio administrativo o técnico

Longitud del año de servicio de los miembros del personal

Nota: N = 478

0-5 175 36.6

6-10 115 24.1

11-15 82 17.2

por encima de 16

### **Percibe los valores de una cultura de aprendizaje organizacional por personal de la biblioteca**

Según la puntuación media de la dimensión de cada nivel en la tabla 3, el personal de biblioteca respondieron a esta pregunta muestra un nivel ligeramente más alto de valor a la cultura de aprendizaje en el equipo de nivel que a nivel del individuo y la organización. En general, esto indica que los dirigentes y personal en las bibliotecas de la Universidad y la Universidad de Taiwán alentar valor la importancia de la colaboración y trabajo en grupo/equipo.

En cuanto a la puntuación media de cada dimensión, la dimensión "promover consulta y el diálogo" (3,94) a nivel individual es más fuerte. La segunda dimensión más fuerte es "proveer liderazgo estratégico para el aprendizaje" (3,92) a nivel organizacional. Esto significa que personal de la biblioteca como para comunicarse, están dispuestos a proporcionar información a los demás, y que sus líderes demuestran buen apoyo para la creación de un clima de aprendizaje. En contraste, tanto las dimensiones "Creando una oportunidad de aprendizaje continuo" (3,64) en el nivel individual y "Crear un sistema para capturar y compartir el aprendizaje" (3,67) a nivel organizacional. Mostrar un débil nivel de valor en la cultura del aprendizaje. Esto tiende a indicar que las bibliotecas de la Universidad y el colegio en Taiwán aún no han establecido un sistema a largo plazo y multifacético que suficientemente puede alentar y ayudar a su personal en continuo aprendizaje.

"A menudo" indica el promedio para cada dimensión que se extendieron de 3,64 a 3,94, cual es inadecuada porque 3 indica que "a veces" y 4. Esto demuestra que los valores globales sobre la cultura de aprendizaje organizacional no son fuertes. Por lo tanto, los líderes y el personal de las bibliotecas universitarias en Taiwán podría necesitar centrarse más en crear un mejor ambiente para sus bibliotecas y clima de aprendizaje en el individuo, equipo, y niveles de organización.

**Table 3*****The value of the organizational learning culture***

			Overall average
Dimension			3.79
		Mean	
Individual level	(1) Creating a continuous learning opportunity	3.64	
	(2) Promoting inquiry and dialogue	3.94	
Team level	(3) Encouraging collaboration and team learning	3.84	3.84
Organizational level	(4) Creating a system to capture and share learning	3.67	
	(5) Empowering people toward a collective vision	3.82	
	(6) Connecting the organization to its environment	3.89	
	(7) Providing strategic leadership for learning	3.92	3.82

Tabla 3

El valor de la cultura de aprendizaje organizacional

Dimensión media

(1) creando una oportunidad de aprendizaje continuo 3.64

Nivel individual

(2) promover la consulta y el diálogo 3.94

Promedio general

3.79

Equipo 3,84 3.84 de aprendizaje y colaboración en equipo nivel (3) el fomento

(4) crear un sistema para capturar y compartir aprendizaje 3.67

(5) empoderamiento personas hacia una visión colectiva 3.82

Nivel de organización

(6) conectar la organización a su entorno 3,89

(7) proveer liderazgo estratégico para el aprendizaje de 3,92

3.82

### **Relación entre la cultura de aprendizaje organizacional y las características de respuesta personal de biblioteca**

Como se muestra en la tabla 4, los resultados de prueba t indican diferencias estadísticamente significativas en la percepción de la cultura de aprendizaje organizacional en el individuo y los niveles de equipo entre académica y tecnológica de la Universidad y el colegio biblioteca personal. Parece que el personal de biblioteca que responde de

las universidades tecnológicas y universidades Coloque un mayor nivel de valor en su cultura de aprendizaje organizacional en comparación con sus homólogos de académicas universidades y colegios en Taiwán.

**Table 4**

*The t-test results of the differences between academic and technological university and college libraries*

Dimension	Mean		t-value
	Academic university and college library	Technological university and college library	
Individual level	3.66	3.89	-2.98**
Team level	3.76	3.93	-2.11*
Organizational level	3.76	3.89	-1.60

Note: N = 478; \*\* $p < .01$ ; \*  $p < .05$

Tabla 4

Los resultados de la prueba de t de las diferencias entre la Universidad Tecnológica y académica y las bibliotecas de la Universidad

Es decir

Dimensión

Académicos universitarios

Biblioteca

Biblioteca Universidad y la Universidad Tecnológica

valor t

Nivel individual 3.66 3.89 - 2.98\* \*

Equipo nivel 3,76 3.93 - 2.11\*

Nivel organizativo 3,76 3,89-1.60 Nota: N = 478; \*\*  $p < .01$ ; \*  $p < .05$

En la tabla 5, los resultados de prueba t muestran diferencias estadísticamente significativas en las percepciones de la cultura del aprendizaje en el individuo, equipo y niveles de organización entre el personal directivo y no directivo de la biblioteca. En general, parece que el personal de biblioteca con cargos gerenciales lugar un mayor nivel de valor a la cultura de aprendizaje de su organización que aquellos sin cargos directivos en universidades y colegios de Taiwán.

**Table 5***The t-test results of the differences between managerial and non-managerial library staffs*

Dimension	Mean		t-value
	Managerial library staffs	Non-managerial library staffs	
Individual level	3.90	3.72	2.10*
Team level	4.02	3.77	2.73**
Organizational level	4.03	3.75	3.11**

Note: N = 478; \*\*  $p < .01$ ; \*  $p < .05$ 

Tabla 5

Los resultados de la prueba de t de las diferencias entre el personal directivo y no directivo biblioteca

Es decir

Dimensión

Personal de biblioteca gerencial

Personal de biblioteca non-gerencial

valor t

Nivel individual 3,90 3.72 2.10\*

Equipo nivel 4,02 3.77 2.73\* \*

Nivel organizativo 4,03 3.75 3.11\* \* NOTA: N = 478; \*\*  $p < .01$ ; \*  $p < .05$ 

Como se indica en la tabla 6, el personal responde con diferentes longitudes de servicio en la biblioteca se muestra tener una diferencia estadísticamente significativa en la percepción de valor a su cultura de aprendizaje organizacional.

Miembros del personal subalterno con menos de 5 años de experiencia laboral obviamente colocan el mayor nivel de valor a la cultura de aprendizaje de su organización. En contraste, el personal de biblioteca con aproximadamente 11 a 15 años de experiencia laboral habían colocado el nivel más bajo del valor en la cultura de aprendizaje de su organización.

**Table 6***ANOVA of the differences among library staffs with varying lengths of service in years*

Dimension	Mean				F value	LSD Post Hoc
	0-5 1	6-10 2	11-15 3	Above 16 4		
Individual level	4.00	3.76	3.44	3.67	9.58**	1 > 2, 1 > 3, 1 > 4, 2 > 3
Team level	4.05	3.78	3.45	3.87	8.65**	1 > 2, 1 > 3, 2 > 3, 4 > 3
Organizational level	4.07	3.68	3.39	3.82	12.43**	1 > 2, 1 > 3, 1 > 4, 2 > 3, 4 > 3

Note: N = 478; \*\*  $p < .01$ ; \*  $p < .05$

Tabla 6

VARIANZA de las diferencias entre el personal de biblioteca con diferentes longitudes de servicio en los años

Es decir

Valor de dimensión 0-5 6-10 11-15 por encima de 16 F

1 2 3 4

Nivel individual 4,00 3,76 3,44 3.67 9.58\* \*

Equipo de nivel 4,05 3.78 3,45 3,87 8.65\* \*

Nivel organizativo 4,07 3.68 3,39 3.82 12.43\* \*

Nota: N = 478; \*\* p < . 01; \* p < .05

Estos resultados muestran relaciones significativas entre el valor de la cultura de una organización aprendizaje y las diversas características del personal de la biblioteca (es decir, las categorías de la biblioteca, posición de empleo de personal de los miembros del personal y la longitud de años de servicio) en universidades y colegios de Taiwán. Sin embargo, se encontraron diferencias estadísticamente significativas en las características de ambos los deberes de trabajo de los miembros del personal y el tamaño del personal de la biblioteca.

Los dirigentes de bibliotecas de la Universidad y la Universidad de Taiwán obviamente deben pagar substancialmente más atención a los empleados no directivos con 11 a 15 años de experiencia laboral. Debe pasar tiempo entender sus pensamientos y necesidades para aprender a organizar actividades de aprendizaje adecuado para mejorar sus oportunidades de aprendizaje y habilidades.

La relación entre el rendimiento de la cultura y el conocimiento en una organización de aprendizaje

Los resultados del análisis de regresión enumerados en la tabla 7 muestran que el valor de F es estadísticamente significativo en la p < .01

nivel. También muestra que el tamaño del efecto estimado por R<sup>2</sup> es 0.40 (40%). Eso demostró la adecuación del modelo para las relaciones entre la variable dependiente y variable independiente, y que la correlación representa un efecto sustancial.

Los resultados listados en la tabla 7 muestra que las dos dimensiones de la cultura a nivel individual como a nivel organizacional en una organización de aprendizaje de aprendizaje positiva pueden contribuyan a la mejora de las prestaciones del conocimiento organizacional en la Universidad de Taiwán y las bibliotecas de la Universidad. Sin embargo, la cultura del aprendizaje de la dimensión en el equipo de nivel no tiene un efecto estadísticamente significativo sobre el desempeño de la organización conocimiento en este estudio. Esto nos recuerda que los dirigentes y personal de bibliotecas de la Universidad y la Universidad de Taiwán fomentar el trabajo en grupo/equipo y valora la importancia de la colaboración, pero tienen que prestar más atención al aprendizaje individual para acelerar el proceso y mejorar el rendimiento del conocimiento de sus respectivas organizaciones.

En conclusión, las bibliotecas universitarias con una cultura de la educación superior a nivel individual y organizacional pueden predecir un mayor nivel de rendimiento de conocimiento en sus organizaciones.

**Table 7**

***Regression analysis results of the relationship between the learning culture and the knowledge performance of an organization***

Learning culture (Independent variable)		$\beta$	t value	R <sup>2</sup>	F value
Organizational knowledge performance (Dependent variable)	Individual level	0.17	2.50*	0.40	104.59**
	Team level	-0.06	-0.90		
	Organizational level	0.54	8.12**		

Note: N = 478; \*\* p < .01; \* p < .05

Tabla 7

Resultados del análisis de regresión de la relación entre la cultura de aprendizaje y el rendimiento del conocimiento de una organización



Las relaciones entre el individuo, equipo y de organización de aprendizaje

Según la tabla 8, la cultura del aprendizaje a nivel individual tiene una correlación positiva con la cultura de aprendizaje en los niveles de organización y equipo ( $r = 0.82$  y  $0.80$  respectivamente;  $p < .01$ ;  $r$  es importante más allá del nivel de 1%). La cultura de aprendizaje en el nivel de equipo tiene una correlación positiva con la cultura del aprendizaje a nivel organizacional ( $r = 0.81$ ;  $p < .01$ ;  $r$  es importante más allá del nivel de 1%).

En conclusión, la cultura del aprendizaje entre individuo, equipo y niveles de organización tiene una relación positiva en las bibliotecas de la Universidad y la Universidad de Taiwán. En otras palabras, un mayor nivel de cultura de aprendizaje individual puede conducir a un equipo superior y una cultura de aprendizaje organizacional. Un equipo de mayor cultura de aprendizaje puede llevar a una persona mayor y una mayor cultura de aprendizaje organizacional. Una cultura de aprendizaje organizacional superior puede llevar a una persona mayor y un equipo mayor aprendizaje de la cultura en las bibliotecas de la Universidad y la Universidad de Taiwán.

**Table 8**

***Correlation analysis of the learning culture of the individual, team, and organization***

---

Dimensions of learning culture	Individual level	Team level	Organizational level
--------------------------------	------------------	------------	----------------------

---

Individual level	1	0.82**	0.80**
Team level		1	0.81**
Organizational level			1

Note: N = 478; \*\*  $p < .01$

Tabla 8

Equipo, organización y análisis de correlación de la cultura de aprendizaje del individuo

Dimensiones del aprendizaje

cultura

Cada nivel de equipo nivel organizacional

Nivel individual 1 0.82\* \* 0.80\* \*

Equipo nivel 1 0.81\* \*

Nivel de organización 1

Nota: N = 478; \*\*  $p < .01$

### Resumen y conclusiones

Basado en los propósitos de la investigación y los resultados de este estudio, el autor llegó a varias conclusiones, que son las siguientes:

1. general percibe el valor de la cultura de aprendizaje en el individuo, equipo, y niveles de la organización no son fuertes entre personal de la biblioteca en universidades y colegios de Taiwán. Sin embargo, tanto las dimensiones "Promover la consulta y el diálogo" y "Proveer liderazgo estratégico para el aprendizaje" muestran un mayor nivel de valor en la cultura del aprendizaje. En contraste, las dimensiones "Creando una oportunidad de aprendizaje continuo" y "Creación de un sistema para capturar y compartir el aprendizaje" Mostrar un débil nivel de valor en la cultura del aprendizaje. Por lo tanto, esto implica que el personal en las bibliotecas de la Universidad y la Universidad de Taiwán como para comunicarse y está dispuesto a intercambiar Comentarios. Además, sus dirigentes en la biblioteca de apoyan un ambiente de aprendizaje. Sin embargo, mayoría de las bibliotecas en las universidades y colegios de Taiwán aún no ha construido un sistema multifacético y a largo plazo que puede alentar el continuo aprendizaje en las organizaciones.
2. el personal de biblioteca con características diferentes, tiene diferentes niveles de percepción sobre el valor de la cultura de aprendizaje de su organización en las universidades y colegios de Taiwán. Por ejemplo, (a) el personal de la biblioteca en la universidades tecnológicas muestra un mayor nivel de valor en su organización que aprende de cultura en comparación con sus contrapartes en las universidades académicas. (b) el personal de biblioteca gerencial Mostrar más interés en la cultura de aprendizaje de su organización que hacer personal no gerencial biblioteca. (c) el personal con aproximadamente 11 a 15 años de experiencia laboral muestra menos interés en la cultura de aprendizaje de su organización que los miembros del personal junior y senior en la biblioteca.
3. Universidad y Colegio bibliotecas con una cultura de la educación superior en la can nivel organizacional y nivel individual esperan un mayor nivel de rendimiento de conocimiento en su organización. Por lo tanto, crear una cultura de aprendizaje a nivel individual es esencial para la construcción de una organización de aprendizaje. El establecimiento de una cultura de aprendizaje a nivel organizacional es la clave para lograr un desempeño efectivo en la Universidad de Taiwán y las bibliotecas de la Universidad.
4. la cultura del aprendizaje entre el individuo, equipo, y niveles de organización tiene una relación positiva en las bibliotecas de la Universidad y la Universidad de Taiwán.

## Sugerencias

Senge (1990, p. 340) afirmó que los líderes son diseñadores, administradores y maestros en una organización de aprendizaje, y que son responsables para el aprendizaje. En consecuencia, los líderes juegan un papel clave en el establecimiento de la cultura del aprendizaje y el clima para sus organizaciones. Por lo tanto, se proponen varias sugerencias para líderes de biblioteca basados en los resultados y conclusiones en este estudio:

1. los líderes biblioteca deben diseñar un sistema de aprendizaje a largo plazo y multifacético para estimular la motivación de su personal para aprender. En primer lugar, los líderes de la biblioteca pueden apoyar sus funcionarios para asistir a diferentes tipos de seminarios profesionales y conferencias en todo el país y en todo el mundo basan en una política aprobada. En segundo lugar, puede organizar algunos talleres de capacitación formal y regular y programas en la biblioteca o cara a cara o en línea que pueden ayudar a los miembros del personal para construir habilidades y destrezas relacionadas con el trabajo. En tercer lugar, puede fomentar su personal a participar en varias actividades de aprendizaje informal, como unirse a un club de lectura, discutir los temas con colegas o profesionales y establecer un sistema de tutoría para facilitar la capacitación del personal mediante la comunicación con otros miembros de la organización. Por último, tienen que ofrecer incentivos, tales como ayudas económicas, premios y requisitos para inspirar a cada personal para aprender. Cuando se construye una cultura de aprendizaje positivo a nivel individual en una biblioteca, equipo y aprendizaje organizacional culturas se crean fácilmente. Esto puede llevar más lejos a una organización demostrando un mayor nivel de rendimiento de conocimiento en las bibliotecas.

2. Non-gestión funcionarios con 11 a 15 años de experiencia de trabajo en bibliotecas académicas de la Universidad y el colegio muestran un menor nivel de percepción sobre el valor de la cultura de aprendizaje en el individuo, equipo y niveles de la organización. Esto implica que los líderes de la biblioteca tienen que prestar mucha atención para entender los pensamientos de este grupo de miembros del personal y sus necesidades de aprendizaje. Reuniones periódicas y entrevistas irregulares son necesarias realizadas con estos miembros del personal. Estas reuniones y entrevistas pueden probablemente ayudar a líderes de biblioteca entender pensamientos de estos funcionarios y ideas sobre aprendizaje y otros temas relacionados con. Los resultados de estas reuniones y entrevistas pueden utilizarse para organizar las actividades de aprendizaje adecuado para mejorar las oportunidades de aprendizaje y habilidades de estos miembros del personal.

## Agradecimientos

El autor es agradecido con el Dr. Chen Chao-chen, profesor del Instituto de postgrado de la biblioteca e información de estudios de Universidad Nacional de Taiwán Normal en Taipei, Taiwán, para proporcionar instrucciones y consejos útiles sobre este estudio.

## Referencias

- Argyris, C. and Schon, D. A. (1978). *Organizational learning: a theory of action perspective*. Reading MA: Addison-Wesley.
- Chan, C. C. A. (2003). Examining the relationships between individual, team and organizational learning in an Australian hospital. *Learning in Health and Social Care*, 2(4), 223-235.
- Chen, K. N. (2006). Library evaluation and organizational learning: a questionnaire study. *Journal of Librarianship and Information Science*, 38(2), 93-104.
- Dixon, N. (1994). *The organizational learning cycle: how we can learn collectively*. 2<sup>nd</sup> ed. London, McGraw-Hill Book Co.
- Dodgson, M. (1993). Organizational learning: a review of some literature. *Organizational Studies*, 14, 375-394.
- Forman, D. C. (2004). Changing perspectives from individual to organizational learning. *Performance Improvement*, 43(7), 16-21.

- Gill, S. J (2009). Developing a learning culture in nonprofit organizations. Thousand Oaks: CA, SAGE.
- Haley, Q. K. (2010). *The relationship between learning organization dimensions and library performance*. Unpublished doctoral dissertation. Northern Illinois University.
- Imran, M., Rizvi, S. H. M. and Ali, B. (2011). Impact of organizational learning on organizational performance. *International Journal of Academic Research*, 3(4),424-427.
- Kayes, A. B., Kayes, D. C., & Kolb, D. A. (2005). Experiential learning in teams. *Simulation and Gaming*, 36(3), 330-354.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning*. Englewood Cliffs, NJ, Prentice Hall.
- Kuchinke, K. P. (1993). Managing learning for performance. *Human Resource Development Quarterly*, 6(3), 307-316.
- Kumar, N. and Idris, K. (2006). An examination of educational institutions' knowledge performance: analysis, implications and outlines for future research. *The Learning Organization*, 13(1), 96-116.
- Giaseck, J. and McNeil, B. (1999). Core competencies and the learning organization. *Library Administration & Management*, 13(3), 158-166.
- Lien, Y. H. (2002). Dimensions of the learning organization and organization performance. *Commerce & Management Quarterly*, 3(4), 337-358.
- Marsick, V. J. and Watkins, K. E. (2003). Demonstrating the value of an organization's learning culture: the dimensions of the learning organization questionnaire. *Advances in Developing Human Resources*, 5(2), 132-151.
- McShane, S. L and Von Glinow, M. A. (2010). 5<sup>th</sup> ed. *Organizational behavior*. Boston, McGraw-Hill.
- Murray, P. and Moses, M. (2005). The centrality of teams in the organizational process. *Management Decision*, 43(9), 1186-1202.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* . 2<sup>nd</sup> ed. New York: McGraw-Hill.
- O'Hara, S. (1996). Organizational change through individual learning. *Career Development International* , 1(4), 38-41.
- Rowley, J. (1997). The library as a learning organization. *Library Management*, 18(2), 88-91.
- Senaratne, S. and Malewana, C. (2011). Linking individual, team and organizational learning in construction project team settings. *Architectural Engineering and Design Management*, 7, 50-63.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: the art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday.
- Su, S. S. (2006). An overview of individual learning and organizational learning in the Academic library. *Bulletin of Library and Information Science*, 57, 35-47.
- Toffler, A. (1970). *Future shock*. New York: Random House.
- Torres, R. T. and Preskill, H. (2001). Evaluation and organizational learning: past, present, and future. *American*

*Journal of Evaluation*, 22(3), 387-395.

Watkins, K. E. and Marsick, V. J. (1993). *Sculpting the learning organization: lessons in the art and science of systematic change*. San Francisco, CA, Jossey Bass.

Watkins, K. E. and Marsick, V. J. (1996). *In action: creating the learning organization*. Alexandria, VA, ASTD