

مقایسه ابعاد سازمان یادگیرنده در سازمان تربیت بدنی، کمیته ملی المپیک و تربیت بدنی آموزش و پرورش

مرجان صفاری^۱، دکتر مهرزاد حمیدی^۲، دکتر مجید جلالی فراهانی^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه‌ریزی دانشگاه تربیت مدرس

۲ و ۳. استادیار دانشگاه تهران

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۷/۳/۲۱

تاریخ دریافت مقاله: ۸۶/۹/۱۰

چکیده

هدف پژوهش حاضر مقایسه ابعاد سازمان یادگیرنده در سازمان تربیت بدنی، کمیته ملی المپیک و تربیت بدنی آموزش و پرورش است. نمونه آماری ۱۲۰ کارشناس از سازمان تربیت بدنی هستند و از طریق نمونه‌گیری نظام‌مند، ۳۷ کارشناس از کمیته ملی المپیک و ۳۸ کارشناس از تربیت بدنی آموزش و پرورش انتخاب شدند که در این دو سازمان جامعه برابر با نمونه است و در مجموع ۱۹۵ نفر از کارشناسان سازمان‌های مذکور به پرسش‌نامه (DLOQ) واتکینز و مارسیک (۱۹۹۶) پاسخ دادند. این پژوهش از نوع مطالعات کاربردی و با روش توصیفی و از نوع پیمایشی است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون‌های کالموگروف اسمیرنف، لون، آنالیز واریانس و کروسکال والیس) استفاده شده است. نتایج این پژوهش نشان داد بین ابعاد سازمان یادگیرنده (۷ بعد) در سه سازمان تربیت بدنی، کمیته ملی المپیک و تربیت بدنی آموزش و پرورش تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. در عین حال از نظر مشخصه‌های سازمان یادگیرنده و وضعیت یادگیری، هر سه سازمان در سطح پایین‌تر از متوسط قرار دارند؛ زیرا در همه ابعاد، سازمان‌ها نمراتی کمتر از میانگین دریافت کرده‌اند.

واژه‌های کلیدی: سازمان یادگیرنده، ابعاد سازمان یادگیرنده، سازمان تربیت بدنی، کمیته ملی المپیک، تربیت بدنی آموزش و پرورش

مقدمه (بیان مسئله، هدف از اجرا با مروری بر مطالعات گذشته)

آموزش همواره وسیله‌ای مطمئن برای بهبود کیفیت عملکرد و حل مشکلات سازمانی است و فقدان آن معضلات متعددی را در سازمان ایجاد می‌کند. به‌همین دلیل به منظور تربیت و تجهیز نیروی انسانی سازمان‌ها و بهسازی و بهره‌گیری موثرتر از این نیروها، آموزش همواره به‌عنوان تاثیرگذارترین عامل مد نظر است (۱). امروزه یادگیری منشأ کسب امتیاز در عرصه رقابت تلقی می‌شود. پیتر دراکر^۱ اندیشمند برجسته مدیریت معتقد است که کلید موفقیت‌های سازمانی، دانش است؛ زیرا ارزش از طریق نوآوری و تولید ایجاد می‌شود و حصول این دو نیز در گرو به‌کارگیری دانش است. به بیان دیگر انسان مجهز به دانش، کلید تعیین‌کننده اثربخشی سازمان‌ها به حساب می‌آید، تجربه‌های دهه گذشته نشان می‌دهد در هزاره سوم، موفق‌ترین سازمان‌ها آنهایی هستند که در زمره سازمان‌های یادگیرنده قرار می‌گیرند. سازمان یادگیرنده نظریه جدید مدیریتی است که پیتر سنکه^۲، از استادان دانشگاه میت^۳ در سال ۱۹۹۰ ارائه داده است. سازمان یادگیرنده، سازمانی است که پیوسته قابلیت‌های خود را برای آفرینش آینده گسترش می‌دهد (۲). یعنی کل و مجموعه‌ای هماهنگ است که یاد می‌گیرد و پیش می‌رود، از تجربه‌ها همچون انسانی خردمند پند می‌آموزد و مسیر خود را تصحیح می‌کند (۳). دیوید گاروین^۴ سازمان یادگیرنده را سازمانی می‌داند که در آفرینش، کسب و انتقال دانش مهارت یافته است و رفتارش را برای انعکاس دانش و بینش‌های جدید اصلاح می‌کند (۴).

واتکینس و مارسیک^۵ (۱۹۹۶) مدلی یکپارچه را از سازمان یادگیرنده ارائه کردند. آنها در ابتدا مفهوم سازمان یادگیرنده را سازمانی معرفی کردند که به‌طور مداوم یاد می‌گیرد و خودش را تغییر می‌دهد. به‌طوری‌که یادگیری یک بخش تعیین‌شده راهبرد کسب و کار می‌شود؛ در چنین سازمانی یادگیری مداوم به‌طور راهبردی در فرایندها به کار می‌رود، افراد در اطراف آرمان مشترک همسو می‌شوند؛ محیط در حال تغییرشان را تغییر می‌دهند. آنها دانش جدید تولید می‌کنند که به نوبه خود برای تولید محصولات و خدمات نوآور به‌منظور برآورده کردن نیازهای مشتریان به کار برند. واتکلیفی و مارسیک همچنین آنها هفت بُعد متمایز، اما مرتبط به هم را در مراتب فردی، تیمی و سازمانی سازمان یادگیرنده شناسایی کردند که عبارتند از:

-
- 1 . Peter F. Drucker
 - 2 . Peter M. Senge
 - 3 . Massachusetts Institute of Technology
 - 4 . David Garvin
 - 5 . Watkins & Marsick

سطح فردی: یادگیری مداوم، یادگیری پژوهش، جستجو و گفت و شنود؛
سطح گروهی (تیمی)؛
سطح سازمانی: یادگیری توانمندسازی، یادگیری نظام‌های ادغام شده، یادگیری پیوند با سازمان و یادگیری رهبری راهبردی (۵).

یانگ^۱ واتکینس و مارسیک (۲۰۰۴) در پژوهشی ابزار اندازه‌گیری چند بعدی را از سازمان یادگیرنده گسترش داده و اعتباریابی کرده‌اند؛ این ابزار از هفت بعد پیشنهاد شده واتکینس و مارسیک به دست آمده است. آنها پرسش‌نامه DLOQ^۲ را ابزاری مناسب برای پژوهش‌های سازمانی در زمینه سازمان یادگیرنده معرفی کرده‌اند (۶). کاشینگ^۳ (۲۰۰۳) در پژوهشی درباره سازمان‌های یادگیرنده دریافت که برای ارضای تقاضاهای متفاوت مشتریان، سازمان باید به سوی سازمانی یادگیرنده گسترش یابد و مدیر آن باید موجبات پیشرفت کارکنان و افزایش توانایی‌های یادگیری تیمی را در سازمان فراهم آورد. به علاوه باید در سازمان محیطی به وجود آید که بتواند یادگیری را القاء کند (۷) سید بابک علوی و جان مک کورمیک (۲۰۰۳) در تحقیق «ملاحظات فرهنگی برای کاربردی کردن مدل سازمان یادگیرنده در سازمان‌های ایرانی» به این نتیجه رسیده‌اند که اثربخشی مدل سازمان یادگیرنده در کشورهای مختلف ممکن است بر اثر اختلافات فرهنگی متفاوت باشد (۸). الهی و وصالی (۱۳۸۴) در پژوهشی موانع زیربنایی ایجاد سازمان یادگیرنده را در نهادهای ورزشی شناسایی کرده‌اند و یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که مهم‌ترین موانع ایجاد سازمان‌های یادگیرنده در نهادهای ورزشی ایران به ترتیب اولویت عبارتند از: تفکر غیرسیستمی در سازمان، بی‌ثباتی مدیریتی، پذیرش تدریجی مشکلات و تهدیدات، فقدان آرمان مشترک بین اعضاء و ارج نهادن به افراد خلاق و نوآور (۹).

ورزش امروز به مثابه سرمایه حیاتی و ماندگار جامعه بشری و ضرورتی انکارناپذیر در بقاء پیکره اجتماع است و یکی از مجاری بالندگی و پیوند جوامع بشری است. سازمان‌های ورزشی به تبع این تغییرات و پیچیدگی سازمانی از دگرگونی‌ها بی‌نصیب نخواهند ماند؛ لذا ظهور سازمان‌های یادگیرنده در ورزش امکان‌پذیر است. در چنین شرایطی آموزشی، سرمایه‌گذاری مفید و عامل کلیدی برای توسعه در سازمان‌های ورزشی است و در صورتی که به‌درستی برنامه‌ریزی و اجرا شود بازدهی قابل ملاحظه‌ای خواهد داشت.

1 . Yang

2 . Dimensions of the Learning Organization Questionnaire

3 . Kaoshing

با اهمیتی که یادگیری در سازمان‌های امروزی دارد و از آن به‌عنوان تنها مولفه ادامه حیات سازمان‌ها یاد شده است، ضرورت بررسی وضعیت یادگیری سازمانی در مراتب مختلف (فردی، تیمی، سازمانی) در سازمان‌های تربیت بدنی، کمیته ملی المپیک و تربیت بدنی آموزش و پرورش کاملاً آشکار است؛ زیرا نهادهای اصلی ورزش کشور هستند که می‌توانند منشاء تحولی عمیق در ورزش همگانی و قهرمانی کشور شوند. با توجه به این‌که تحقیقات در این زمینه بسیار محدود است؛ ضروریست پژوهشگران در این عرصه تحقیقات گسترده‌تری را انجام دهند.

روش تحقیق

این پژوهش از نوع مطالعات کاربردی و روش آن توصیفی از نوع پیمایشی است.

جامعه آماری و نمونه تحقیق

جامعه آماری این پژوهش را کارشناسان سازمان‌های تربیت بدنی، کمیته ملی المپیک و تربیت بدنی آموزش و پرورش تشکیل می‌دهند. با مطالعه مقدماتی (pilot study) در سازمان تربیت بدنی از ۲۹۸ کارشناس آن سازمان، تعداد نمونه لازم با اطمینان ۹۵٪ براساس فرمول n نمونه به شرح ذیل تعیین شد:

$$n = \frac{Nt^2s^2}{Nd^2 + t^2s^2}$$

در این فرمول:

n = تعداد نمونه

N = حجم جمعیت

d = دقت احتمالی مطلوب که برابر ۰,۱۷۶ است

t = ضریب اطمینان ۹۵٪ که مساوی ۱,۹۶ است

s^2 = واریانس که براساس مطالعات مقدماتی در این پژوهش ۱,۵۷ است

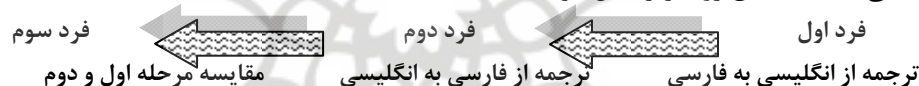
براساس این فرمول تعداد نمونه از سازمان تربیت بدنی برابر با ۱۲۰ نفر می‌شود.

در این پژوهش با توجه به تعداد کم کارشناسان کمیته ملی المپیک (۳۷ کارشناس) و تربیت بدنی آموزش و پرورش (۳۸ کارشناس)، پرسش‌نامه بین همه کارشناسان آنها توزیع شد؛ به‌عبارتی دیگر در این پژوهش تعداد نمونه در کمیته ملی المپیک و تربیت بدنی آموزش و پرورش برابر با تعداد جامعه است.

ابزار جمع آوری اطلاعات

جمع آوری اطلاعات در این پژوهش از طریق پرسشنامه ابعاد سازمان یادگیرنده (DLOQ) انجام شده است. این پرسشنامه را دکتر کارن واتکینس و دکتر مارسیک، استادان دانشگاه جورجیا، براساس مدلی یکپارچه از سازمان یادگیرنده در سال ۱۹۹۶ تهیه کرده‌اند. این پرسشنامه ۴۳ سوال شش گزینه‌ای است که از طیف هرگز تا همیشه تهیه شده است و ابعاد سازمان یادگیرنده را در سه سطح کلی و هفت بعد تقسیم‌بندی می‌کند در جدول شماره (۱) ابعاد و شماره سوال‌های مربوط به آن ارائه شده است. نحوه امتیازدهی به هر سؤال براساس شماره گزینه انتخاب شده است؛ بدین صورت که امتیاز هر سوال برابر شماره گزینه انتخابی است.

در ابتدا برای اطمینان از صحت ترجمه پرسشنامه از پروتکل سه مرحله‌ای بلچکو و بولین گیم استفاده شد (۱۰)؛ یعنی سه فرد متفاوت که دو زبان فارسی و انگلیسی را کاملاً می‌دانستند، طبق روند زیر عمل کردند:



اعتبار محتوای پرسشنامه پس از توزیع بین دوازده نفر از استادان متخصص مدیریت و مدیریت ورزشی تأیید و برای تعیین ضریب پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شد که برابر با ۰,۸۴ تعیین گردید.

جدول ۱. مشخصات پرسش‌نامه ابعاد سازمان یادگیرنده

سطوح	ابعاد سازمان یادگیرنده	شماره سوال	ضریب آلفای کرونباخ
فردی	یادگیری مداوم	۱ تا ۷	۰,۸۱
	تحقیق و جستجو و گفت و شنود	۸ تا ۱۳	۰,۷۹
گروهی	یادگیری تیمی	۱۴ تا ۱۹	۰,۸۵
تیمی	سیستم‌های ادغام شده	۲۰ تا ۲۵	۰,۸۷
	توانمند سازی	۲۶ تا ۳۱	۰,۸۸
	پیوند با سیستم	۳۲ تا ۳۷	۰,۸۱
	رهبری راهبردی	۳۸ تا ۴۳	۰,۸۳
	پرسشنامه به صورت کلی	۱ تا ۴۳	۰,۸۴

روش‌های آماری

در پژوهش حاضر اطلاعات به دست آمده با استفاده از شیوه‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در بخش آمار استنباطی ابتدا به منظور آزمون تطبیقی بودن توزیع متغیرها از آزمون کالموگروف اسمیرنوف و برای تعیین همگنی واریانس‌ها از آزمون لون استفاده شد و سپس با توجه به نتایج به دست آمده، در صورت همگن بودن واریانس‌ها از آزمون آنالیز واریانس و در صورت همگن نبودن واریانس‌ها از آزمون غیرپارامتریک کروسکال والیس استفاده گردید.

یافته‌ها و نتایج

ابتدا برای تعیین چگونگی توزیع جوامع در ابعاد مختلف، از آزمون کالموگروف اسمیرنوف استفاده شد که در همه موارد توزیع نرمال بود.

جدول شماره ۲. نتایج آزمون کالموگروف اسمیرنوف

بعد	اول	دوم	سوم	چهارم	پنجم	ششم	هفتم
Z	۰/۹۶۷	۰/۸۴۵	۰/۷۵۹	۰/۸۷۲	۰/۷۳۶	۰/۹۱۴	۰/۷۶۹
Sig	۰/۳۰۷	۰/۴۷۲	۰/۶۱۲	۰/۴۳۱	۰/۶۵۶	۰/۴۰۷	۰/۵۹۲

سپس از آزمون لون برای تعیین همگنی واریانس‌ها در سه گروه، سازمان تربیت بدنی، کمیته ملی المپیک و تربیت بدنی آموزش و پرورش (جدول شماره ۳) استفاده شد. سطح معنی‌داری سه متغیر نخست، بیشتر از ۰/۰۵ است؛ در نتیجه واریانس سه گروه در متغیرهای مذکور، یکنواخت است؛ اما واریانس چهار متغیر بعدی یکسان نیست.

جدول ۳. نتایج آزمون لون

نتیجه واریانس سه گروه	سطح معنی داری	درجه آزادی 2	درجه آزادی 1	Levene Statistic	
یکسان است	۰/۵۶۳	۱۸۷	۲	۰/۵۷۷	یادگیری مداوم
یکسان است	۰/۱۳۱	۱۸۷	۲	۲/۰۵۷	یادگیری فردی تحقیق و جستجو و گفت و شنود
یکسان است	۰/۱۲۵	۱۸۸	۲	۴/۱۰۰	یادگیری تیمی
یکسان نیست	۰/۰۲۴	۱۸۴	۲	۳/۸۱۴	یادگیری سازمانی سیستم های ادغام شده
یکسان نیست	۰/۰۲۶	۱۸۴	۲	۳/۷۱۲	یادگیری سازمانی توانمند سازی
یکسان نیست	۰/۰۳۹	۱۸۳	۲	۳/۳۹۳	یادگیری سازمانی پیوند با سیستم
یکسان نیست	۰/۰۲۵	۱۸۴	۲	۳/۷۵۲	یادگیری سازمانی رهبری راهبردی

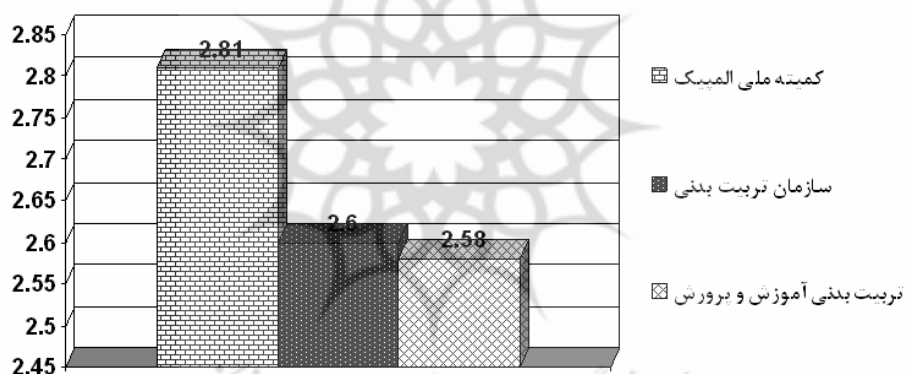
در ادامه با توجه به نتایج به دست آمده، برای سه متغیر نخست از آزمون آنالیز واریانس و برای چهار متغیر آخر از آزمون کروسکال والیس استفاده شده است.

جدول ۴. آزمون آنالیز واریانس و کروسکال والیس در ابعاد سازمان یادگیرنده در سازمان تربیت بدنی، کمیته ملی المپیک و تربیت بدنی آموزش و پرورش

ردیف	ابعاد	آزمون	df	سطح معناداری
۱	یادگیری مداوم	آنالیز واریانس	۲	۰/۳۴۰
۲	تحقیق و جستجو و گفت و شنود	آنالیز واریانس	۲	۰/۴۵۱
۳	یادگیری تیمی	آنالیز واریانس	۲	۰/۳۲۳
۴	سیستم‌های ادغام شده	کروسکال والیس	۲	۰/۴۴۸
۵	توانمند سازی	کروسکال والیس	۲	۰/۳۴۹
۶	پیوند با سیستم	کروسکال والیس	۲	۰/۴۵۲
۷	رهبری راهبردی	کروسکال والیس	۲	۰/۱۵۴

یافته‌های این پژوهش نشان داد در همه ابعاد، تفاوت معنی‌داری در سازمان تربیت بدنی، کمیته ملی المپیک و تربیت بدنی آموزش و پرورش وجود ندارد و درعین حال میانگین نمرات کسب شده در هر سه سازمان در ابعاد مختلف بسیار پایین است و این نشان‌دهنده بی‌توجهی این سازمان‌ها به آموزش و یادگیری است (میانگین سه سازمان بین ۲/۵۸ تا ۲/۸۱ است درحالی‌که حداکثر نمره ۶ است).

با مقایسه میانگین نمرات کسب شده در سه سازمان مورد بررسی می‌توان گفت که وضعیت ابعاد سازمان یادگیرنده در کمیته ملی المپیک بهتر از دو سازمان دیگر و در سازمان تربیت بدنی اندکی بهتر از تربیت بدنی آموزش و پرورش است (نمودار شماره ۱).



نمودار شماره ۱. مقایسه وضعیت ابعاد سازمان یادگیرنده در سازمان تربیت بدنی، کمیته ملی المپیک و تربیت بدنی آموزش و پرورش

در بعد اول با توجه به سطح معنی‌داری آزمون آنالیز واریانس (جدول شماره ۴) بین یادگیری مداوم، در سازمان‌های تربیت بدنی، کمیته ملی المپیک و تربیت بدنی آموزش و پرورش تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

در بعد دوم با توجه به سطح معنی‌داری آزمون آنالیز واریانس (جدول شماره ۴) بین یادگیری فردی پژوهش و جستجو و گفت و شنود، در سازمان‌های تربیت بدنی، کمیته ملی المپیک و تربیت بدنی آموزش و پرورش تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

در بعد سوم با توجه به سطح معنی‌داری آزمون آنالیز واریانس (جدول شماره ۴) بین یادگیری تیمی، در سازمان‌های تربیت بدنی، کمیته ملی المپیک و تربیت بدنی آموزش و پرورش، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

در بعد چهارم با توجه به سطح معنی‌داری آزمون کروسکال والیس (جدول شماره ۴) بین یادگیری سازمانی سیستم‌های ادغام شده، در سازمان‌های تربیت بدنی، کمیته ملی المپیک و تربیت بدنی آموزش و پرورش، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

در بعد پنجم با توجه به سطح معنی‌داری آزمون کروسکال والیس (جدول شماره ۴) بین یادگیری سازمانی توانمندسازی، در سازمان‌های سازمان تربیت بدنی، کمیته ملی المپیک و تربیت بدنی آموزش و پرورش، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

در بعد ششم با توجه به سطح معنی‌داری آزمون کروسکال والیس (جدول شماره ۴) بین یادگیری سازمانی پیوند با سیستم، در سازمان‌های تربیت بدنی، کمیته ملی المپیک و تربیت بدنی آموزش و پرورش، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

در بعد هفتم با توجه به سطح معنی‌داری آزمون کروسکال والیس (جدول شماره ۴) بین یادگیری سازمانی رهبری راهبردی، در سازمان‌های تربیت بدنی، کمیته ملی المپیک و تربیت بدنی آموزش و پرورش، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش درباره ابعاد سازمان یادگیرنده در سازمان‌های تربیت بدنی، کمیته ملی المپیک و تربیت بدنی آموزش و پرورش بیانگر موارد زیر است:

۱- نمرات کسب شده در بعد یادگیری مداوم نشان‌دهنده تلاش محدود سازمان‌های مذکور در ایجاد فرصت‌های یادگیری برای کارشناسان است؛

۲- نمرات کسب شده در بعد پژوهش، جستجو و گفت و شنود نشان دهنده عدم توجه کافی به فرهنگ پرسشگری، بازخورد و آزمایش‌گرایی در سازمان‌های مذکور است؛

۳- نمرات کسب شده در بعد یادگیری تیمی بیانگر تعداد محدود گروه‌های کاری و فقر فرهنگ کار گروهی در سازمان‌های مذکور است؛

۴- نمرات کسب شده در بعد یادگیری سازمانی سیستم‌های ادغام شده به معنی ضعف سازمان‌های مورد نظر در جذب و نشر نظام‌های یادگیری در سازمان، است.

۵- نمرات کسب شده در بعد یادگیری سازمانی توانمندسازی نشان‌دهنده ضعف در مشارکت جمعی برای تعیین آرمان مشترک سازمان‌های مورد بررسی است؛

۶- نمرات کسب شده در بعد یادگیری سازمانی پیوند با سیستم نشان از ضعف تفکر و ارتباطات برای اتصال به محیط‌های درونی و بیرونی در سازمان‌های مذکور است؛

۷- نمرات کسب شده در بعد یادگیری سازمانی رهبری راهبردی به معنای عملکرد نسبتاً ضعیف رهبران این سازمان‌ها در هدایت سازمان به سوی سازمان‌های خارجی است. یافته‌های این پژوهش با تحقیقی مطابق است که شافعی (۱۱) در خصوص موانع ایجاد سازمان یادگیرنده انجام داده است. باتوجه به نتایج پژوهش حاضر و ضعف سازمان‌های مورد بررسی در ابعاد سازمان یادگیرنده در سطح سازمانی به‌نظر می‌رسد محیط انحصاری و غیررقابتی سازمان‌های ورزشی کشور، ضعف دانش مدیران و عدم گرایش بر توسعه مبتنی بر دانایی و حاکمیت تفکر غیرسیستم، جزئی نگرى به جای حاکمیت تفکر کلی نگر از جمله عللی هستند که از روند یادگیری سازمانی در سازمان‌های ذکر شده جلوگیری می‌کنند.

یافته‌های این پژوهش با پژوهش خورشیدی (۱۲) نیز هماهنگ است. نمرات ضعیف این سازمان‌ها در بعد توانمندسازی نمایانگر بی‌توجهی به چشم انداز و راهبرد و به‌عبارت دیگر فقدان تفکر راهبردی در سازمان‌های ورزشی کشور است که از جمله علل دیگر رکود جریان یادگیری سازمانی در سازمان‌های ورزشی ایران است.

نتایج تحقیقات کاشینگ (۷) و یانگ (۱۳) در رابطه با سازمان یادگیرنده نشان داد ایجاد گروه‌های کاری و انجام کارها به‌صورت گروهی، یکی از راه‌های گسترش و آسان‌سازی جریان یادگیری در سازمان‌ها است؛ با در نظر گرفتن نتایج پژوهش حاضر که رکود کار گروهی و جو نامساعد همکاری در سازمان‌های ورزشی کشور را در بعد یادگیری گروهی نشان داد؛ می‌توان نتیجه گرفت که پژوهش حاضر با تحقیقات مذکور نیز همسو است.

یافته‌های پژوهش حاضر با توجه ضعف سازمان‌های مورد بررسی در سطح یادگیری سازمانی، همچون رهبری راهبردی، سازمان‌های ادغام شده، توانمندسازی و پیوند با سیستم‌ها، ما را به این حقیقت رهنمون می‌کند که شاید ضعف وضعیت یادگیری این سازمان‌ها ناشی از مسائل فرهنگی و نوع نگرش مدیران، فقدان آرمان مشترک در سازمان‌های ورزشی کشور باشد. در این صورت یافته‌های این پژوهش با نتایج تحقیقات سید بابک علوی و جان مک کورمیک (۸) همسو است.

به‌نظر می‌رسد یکی دیگر از عوامل بازدارنده جریان یادگیری سازمانی در سازمان‌های ورزشی کشور بی‌توجهی به اهمیت نیروی انسانی باشد که این مطلب با تحقیقات خورشیدی (۱۲) باغی (۱۴) یاری (۱۵) الهی و وصالی (۹) و کاشینگ (۷) همسو است.

در حال حاضر در سازمان تربیت بدنی با انحلال معاونت آموزشی و پژوهش و تفکیک سطح ساختاری آن، به یک اداره کل با عنوان «مرکز ملی مدیریت و گسترش ورزش» تبدیل شده است که بیشتر بر برگزاری دوره‌های آموزشی ویژه مدیران و پیگیری تدوین برنامه راهبردی سازمان تاکید دارد که در این خصوص نیز اراده‌ای برای تحقق و اجرای آن در مدیران فوقانی مشاهده نمی‌شود.

جریان آموزش کارکنان ستادی سازمان، به غیر از آموزش دوره‌های عمومی کوتاه مدت که مرکز آموزش مدیریت دولتی برگزار می‌کند، تعطیل است و کارشناسان ورزش با توجه به شرح وظایف و پست‌های احراز شده از طی دوره‌های آموزشی تخصصی مربوط به شغل خویش محرومند. جریان نیازسنجی آموزشی متوقف و بی‌توجهی به شایسته‌سالاری و ابهام در نظام ارتقاء کارشناسان، بی‌انگیزی مفرط در آنها را موجب شده است. از یک طرف سازمان تربیت بدنی اهتمام پایدار و نظام اداری برای ارتقاء دانش و آگاهی‌های کارکنان خویش ندارد و از طرف دیگر انگیزه‌ای نیز در کارکنان برای توجه به این مهم مشاهده نمی‌شود.

اغلب کلاس‌های آموزشی که در بخش ستادی سازمان‌های ورزشی مورد مطالعه در این پژوهش برگزار می‌شود، مربوط به جمعیت‌های هدف خارج از سازمان است؛ مثلاً سازمان تربیت بدنی برای فدراسیون‌ها و استان‌ها دوره‌های آموزشی پراکنده برگزار می‌کند که آن نیز از یک نظام آموزشی نشأت نگرفته است. تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش با همکاری مراکز ضمن خدمت آن وزارت‌خانه برای معلمان ورزش و مدیران و کارشناسان خارج از تشکیلات ستادی خویش دوره‌های آموزشی برگزار می‌کند، کمیته ملی المپیک نیز از طریق آکادمی المپیک برای کارشناسان فدراسیون‌ها و سازمان‌های ورزشی دیگر دوره‌های آموزشی برگزار می‌کند. ولی آنچه مغفول می‌ماند توجه به رشد و یادگیری ارزشمندترین منابع انسانی سازمان، یعنی کارشناسان شاغل در بخش‌های ستادی سازمان‌های ورزشی کشور است. کارشناسانی که باید مسئولیت سیاست‌گذاری، هدایت، نظارت و پرورش ورزش کشور را طی ایام خدمت خویش برعهده گیرند، از جریان آموزش مستمر و پایدار محرومند. به‌طور کلی می‌توان گفت که سازمان‌های مورد بررسی در این پژوهش نگاه به بیرون دارند؛ یعنی این سازمان‌ها بیشتر یاد دهنده هستند تا یادگیرنده.

با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش برای ارتقاء سطح ابعاد سازمان یادگیرنده در سازمان مورد بررسی، موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

- آموزش و پرورش نیروی انسانی در صدر اولویت‌های سازمانی قرار گیرد و فرصت‌های یادگیری فردی، تیمی و سازمانی طراحی شود؛
- انتقال و اجرای سریع یادگیری سایر سازمان‌ها به داخل سازمان؛
- فراهم آوردن شرایط مناسب برای گفتگوی متقابل بین کارکنان؛
- ترویج و تشویق به اجرای کارها به صورت گروهی و تشکیل گروه‌های کاری؛
- پرورش و ترویج فرهنگ چشم‌انداز و سرنوشت مشترک و آشنا کردن مدیران و کارکنان با مفاهیم سازمان یادگیرنده.

منابع:

۱. احمدی، علی اکبر، ۱۳۷۹. طراحی الگوی یادگیری مستمر مدیران وزارت جهاد سازندگی، رساله دکتری، دانشگاه تهران.
2. Senge.P.M, Kleiner,A,Roberts,C,Ross,R,Roth,G and Smith, B, (1999), The Dance of Change. The Challenge to Sustaining Momentum in Learning Organization, Doubleday, NewYork,NY.
3. Senge Peter, (1992), " The Fifth Discipline " London House,
۴. مسوی سبحانی، فرزاد، ۱۳۸۳، تبیین ارتباط میان قابلیت یادگیری و تحول سازمانی: مورد کاوی در سازمان‌های ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
5. Marsick J Victoria, (2003, "Measuring Learning for Innovation and Linking It to Performance and Linking It to Performance", The learning organization , Vol.3, No.1
6. Yang Baiyin, Watkins Karen E. Marsick Victoria J., 2004, " The Construtc Of TheLearning Organization: Dimension, Measurmenet, and Validation" Human Resource Developent Quarterly, , vol. 15, no. 1
7. Yeo Roland K., (2005) " Revisiting the roots of learning organization" The Learning Organization,Vol. 12, No. 4, pp. 368-38
8. Alavi seyed Babak,Mc Cormick john, (2003),Some Cultural considerations for Applying the Learning Organization Model to Iranian Organization, Presented in 2003 Tehran International Management Conference
- ۹- الهی، علیرضا و مجید وصالی، ۱۳۸۴، «شناسایی موانع زیر بنایی ایجاد سازمان یادگیرنده در نهادهای ورزشی جمهوری اسلامی ایران»، پنجمین همایش بین‌المللی تربیت بدنی و علوم ورزشی.
10. Ziad,Altahayneh, (2003),The Effect Of Coaches Behaviors and Burnout On The Satisfaction and Burnout Of Athletes,Department of Sport Management ,Recreation Management and Physical Education
- ۱۱- شافعی، رضا، ۱۳۷۹، موانع ایجاد سازمان یادگیرنده در ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.

۱۲- نادری خورشیدی، علیرضا، ۱۳۸۱، طراحی و تبیین الگوی گسترش قابلیت یادگیری سازمانی در شرکت ایران خودرو (لازمه ورود به موقیت رقابتی)، رساله دکتری، دانشگاه تهران.

13. Yanng Baiyin, Alexander E. Ellinger, Shelly W. Howton (2003), " Making the Business Case for the Learning Organization Concept", *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 5, No. 2, 163-172

۱۴- باغی، زهرا، ۱۳۸۲، بررسی عوامل تسهیل کننده بازدارنده فرهنگ سازمان برای بسترسازی سازمان یادگیرنده در شرکت‌های بزرگ نساجی استان تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

۱۵- یاری، جهانگیر، ۱۳۸۳، بررسی موانع ایجاد سازمان یادگیرنده در مرکز آموزش ایران خودرو، پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبایی.





پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی