

بررسی میزان یادگیرنده بودن واحدهای دانشگاه آزاد
اسلامی منطقه سه¹

ترانه عنایتی²

چکیده

این پژوهش به منظور بررسی میزان یادگیرنده بودن واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه بر مبنای مدل سیستمی مارکوآرت و بر اساس پنج زیرسیستم پویایی‌های یادگیری، تحول سازمانی، توانمندسازی افراد، مدیریت دانش و کاربرد تکنولوژی انجام شده است. روش پژوهش توصیفی و از نوع پیمایشی و جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیأت علمی، رؤسا و معاونان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه (استان‌های گیلان و مازندران) بود. از جامعه آماری فوق، 385 نفر به روش تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری، پرسشنامه محقق ساخته 77 سؤالی (بر اساس مدل سیستمی مارکوآرت از سازمان یادگیرنده) در طیف 5 گزینه‌ای لیکرت بود. نتایج تحقیق، میزان یادگیرنده بودن واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه را در تمامی زیرسیستم‌های پنجگانه در سطحی بالاتر از متوسط ارزیابی کرد. همچنین در بررسی مقایسه‌ای نگرش آزمودنی‌ها با توجه به ویژگی‌های دموگرافیک، تفاوتی بر حسب جنسیت مشاهده نشد، ولی بر حسب سمت و مدرک تحصیلی تفاوت‌هایی مشاهده گردید.

کلید واژه‌ها

سازمان یادگیرنده، پویایی‌های یادگیری، تحول سازمانی، توانمندسازی افراد، مدیریت دانش، کاربرد تکنولوژی.
مقدمه

¹ این مقاله برگرفته از پایان نامه دوره دکتری می‌باشد.

² دانش آموخته دکتری مدیریت آموزشی واحد علوم و تحقیقات تهران

بررسی میزان یادگیرنده بودن واحدهای دانشگاه ...
سازمان یادگیرنده در دهه گذشته توجه ویژه‌ای را در زمینه ادبیات آموزش و توسعه به خود جلب کرده است که بیشترین کاربرد آن به عرصه مطالعات سازمان و مدیریت باز می‌گردد (سبحانی نژاد و همکاران، 1385). مطالعات اولیه‌ای که به طور جدی سازمان یادگیرنده را مورد بررسی قرار داده در سال 1990 توسط پیتر سنگه¹ در کتاب «پنجمین فرمان: هنر و عمل در سازمان‌های یادگیرنده» صورت گرفته است (آکسو² و اوزدمیر³، 2005). هر چند که تحقیقات اساسی در زمینه یادگیری تا سال 1900 شروع نشده بود (ترون⁴، 2002)، ولی همانگونه که سنگه نیز بیان می‌کند مفهوم سازمان یادگیرنده بر اساس ایده و عقاید دهه‌های گذشته بنا شده است (بردبیر⁵، 1996). سنگه در کتاب خود، سازمان یادگیرنده را چنین تعریف می‌کند: «سازمان‌های یادگیرنده، سازمان‌هایی هستند که در آن افراد به طور مستمر در حال توسعه ظرفیت خود جهت تحصیل نتایجی هستند که به واقع طالب آنند، جایی که الگوهای تازه فکر کردن پرورش می‌یابد، محلی که خواسته‌ها و تمایلات گروهی تحقق می‌یابد و بالاخره مجموعه‌ای که در آن افراد پیوسته می‌آموزند که چگونه با یکدیگر بیاموزند» (سنگه، 1999). در یک سازمان یادگیرنده، هر عضو دائماً دانش جدیدی کسب می‌کند، خلاقیت خود را رشد می‌دهد، و بر دستیابی به اهداف سازمان تمرکز می‌کند (لین⁶، 2004).

سازمان یادگیرنده، سازمانی است که در آن، یادگیری به عنوان عنصری حیاتی در ارزش‌ها، چشم‌اندازها، اهداف، فعالیت‌های فردی کارکنان و

¹ Peter Senge

² Aksu

³ Ozdemir

⁴ Theron

⁵ Bradbeer

⁶ Lin

پژوهشنامه تربیتی

ارزیابی‌های آنان وجود دارد. سازمان یادگیرنده، موانع ساختاری یادگیری را از میان برداشته و ساختارهای توانمندی را خلق می‌نماید. در سازمان یادگیرنده همه افراد درگیر شناسایی و حل مسایل هستند و سازمان بدین وسیله می‌تواند تجربه‌های جدیدی بیاموزد، امور را بهبود بخشد و بر توانایی‌های خود بیفزاید (دفت، 1380).

تحقیقات نشان داده است که سازمان‌های یادگیرنده، در مقایسه با سایر سازمان‌ها، توانایی بیشتری برای مقابله با تغییرات دارند و دارای شانس بیشتری برای ادامه حیات و توسعه خود در محیط‌های متغیر و بی‌ثبات هستند. بنابراین یکی از عوامل کلیدی سازمان‌ها برای ادامه حیات و پاسخ به موقعیت‌های نامشخص، تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده است.

چالش‌ها و تغییرات بی‌سابقه محیطی در اواخر قرن گذشته و اوایل قرن حاضر، علاوه بر اینکه سازمان‌های تجاری و صنعتی را دستخوش تغییر و تحولات زیادی کرده است، موجب شده تا دانشگاه‌ها نیز یکی از بی‌سابقه‌ترین و پیوسته‌ترین تغییرات را تجربه کنند (آقاقلو¹، 2006). افزایش شهریه‌ها، ظهور دانشگاه‌های مجازی و افزایش تعداد فراگیران غیرسنتی، افزایش دانشگاه‌های انتفاعی، کاهش حمایت‌های دولتی، افزایش هزینه‌های آموزشی، جهانی شدن آموزش، تغییرات تکنولوژیکی و آموزش‌های از راه دور، فقط تعداد کمی از این چالش‌ها هستند. دانشگاه‌ها بایستی به زنگ بیدار باش واکنش نشان دهند و بدانند که عدم انعطاف و واکنش سریع و قطعی به تغییرات محیطی می‌تواند خطرناک باشد. جدایی از اینکه مؤسسه‌ای تجاری و یا دانشگاهی باشد کاملاً مشخص است که غیر قابل انعطاف بودن آن در مقابل تغییرات سرسام‌آور محیطی، حکم يك فاجعه را دارد (فریدمن و همکاران²، 2005).

¹ Agaoglu

² Friedman et al

بررسی میزان یادگیرنده بودن واحدهای دانشگاه ...
دانشگاه‌ها مراکز یادگیری هستند. آن‌ها دانش را خلق و کسب می‌کنند و سپس انتقال می‌دهند (پاترسون¹، 1999)، ولی آیا دانش جدید را برای بهبود عملکرد خود به کار می‌گیرند و راه‌های قدیمی انجام کار را با راه‌های جدید جایگزین می‌کنند؟ آیا با رویدادهای جدید و فشارهای محیطی منطبق می‌شوند؟ آیا دانشگاه‌ها از ویژگی‌های سازمان یادگیرنده برخوردارند؟

این پژوهش به منظور بررسی میزان یادگیرنده بودن واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه، به بررسی وضعیت موجود واحدهای مذکور بر اساس مدل سیستمی مارکوآرت و پاسخ به سؤالات زیر انجام شده است:

- 1- وضعیت موجود دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه در زیرسیستم پویایی‌های یادگیری چگونه است؟
 - 2- وضعیت موجود دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه در زیرسیستم تحول سازمانی چگونه است؟
 - 3- وضعیت موجود دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه در زیرسیستم توانمندسازی افراد چگونه است؟
 - 4- وضعیت موجود دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه در زیرسیستم مدیریت دانش چگونه است؟
 - 5- وضعیت موجود دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه در زیرسیستم کاربرد تکنولوژی چگونه است؟
 - 6- آیا بین نظرات ارائه شده آزمودنی‌ها با توجه به ویژگی‌های دموگرافیک، تفاوتی وجود دارد؟
- شمار صاحب‌نظرانی که سعی در توصیف و ارائه مدل‌هایی از سازمان‌های یادگیرنده داشته‌اند نشانگر آن است که مطالعات زیادی در خصوص اصول و ویژگی‌های سازمان یادگیرنده انجام شده است. در این تحقیق سعی شده تا کلی‌ترین دیدگاه‌ها از اندیشمندان ارائه شود که تلاش آن‌ها موجب بالندگی و رشد این تئوری شده است.

¹ Patterson

پژوهشنامه تربیتی

روزنگارتن¹ در سال 1999 مطالعه وسیعی در این زمینه انجام داده است و ادبیات مختلف را در خصوص ویژگی‌های سازمان یادگیرنده مورد مطالعه کامل قرار داده است. جدول شماره 1 برگرفته از کار ایشان و مطالب دیگری است که ترکینگتون² در سال 2004 به آن اضافه کرده است (ترکینگتون، 2004).

پیتر سنگه پنج اصل از سازمان یادگیرنده را مطرح کرده است: «قابلیت‌های شخصی، مدل‌های ذهنی، تصویر آرمانی مشترک، یادگیری تیمی، و تفکر سیستمی». وی بر این باور است که سنجش مهارت‌ها و توانایی نامشهود کارکنان و سازمان با ارزش‌تر از سنجش دارایی‌های مشهود آن است (سنگه، 1990).

پدلر³ که در نوشته‌های خود از کلمه شرکت یادگیرنده بجای سازمان یادگیرنده استفاده کرده است، یازده ویژگی خاص اینگونه شرکت‌ها را چنین توصیف می‌کند: "رویکرد یادگیری به استراتژی، سیاست گذاری مشارکتی، آگاه سازی، پاسخگویی و کنترل، انعطاف پذیری در اعطای پاداش، ساختار توانمند، کارکنان به عنوان ناظران محیط، محیط یادگیری، رشد فردی برای همه" (جوسویشین⁴، 2002).

سومرویل⁵ و مک کانل⁶ هفت ویژگی اصلی برای سازمان یادگیرنده بیان کرده‌اند: "یادگیری مستمر، مکالمه و جستجوگری، یادگیری تیمی، توانمند سازی، ارتباط سیستمی، ساختار، رهبری، عملکرد مالی و عملکرد دانشی" (سومرویل و مک کانل، 2004).

1 Rosengarten

2 Turkington

3 Pedler

4 Jucevičienė

5 Somerville

6 McConell

بررسی میزان یادگیرنده بودن واحدهای دانشگاه ...
 مارسیک و واتکینز¹ ابعاد سازمان یادگیرنده را در هفت بعد مورد بررسی قرار داده اند: " ایجاد فرصتهایی برای یادگیری مداوم، ترویج گفتگو و پرسشگری، ترویج همکاری و یادگیری تیمی، توسعه سیستمی برای کسب دانش و اشتراک در آن، قدرت بخشیدن به افراد در جهت دستیابی به یک بینش جمعی، مرتبط بودن سازمان با محیط خود، رهبری استراتژیک برای یادگیری" (واتکینز، 2005).

جدول شماره 1 : ویژگی‌های سازمان یادگیرنده

نویسنده	سال	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10/1	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
Argris&Schon	1978	x	x								x	x										
Hedberg	1981							x	x											x		
Shrivasta	1983			x					x										x	x		
Fiol&Lyles	1985						x	x	x													
Puick	1988																x					
Pautzke	1989																					
Stata	1990			x	x														x	x	x	
Senge	1990		x	x	x	x	x	x												x	x	
Senge	1990			x		x								x						x		
Sirkin&Stalk	1990															x					x	
Klimecki et al.	1991	x	x	x	x				x	x									x			
Leonard-barton	1992	x		x					x								x	x	x	x	x	
McGill et al.	1992	x		x					x						x					x	x	
Pawlowsky	1992		x								x											
Probst	1992	x	x							x												
Sonnenberg &Goldberg	1992		x																	x		
Adler	1993															x						
Adler&Cole	1993															x						
Garvin	1993		x						x						x	x	x	x	x			
Isaacs	1993											x										
Kim	1993												x	x								
Kofman&Senge	1993		x							x											x	
McGill&Slocum	1993	x	x	x						x	x	x									x	x
Schein	1993	x										x									x	x
Ulrich et al.	1993	x	x								x	x	x									

¹ Marsick& Watkins

بژوهشنامه تربیتی

			x	x			x			x	x	x	1994	Luthans et al.
	x			x		x	x	x	x	x	x	x	1994	O'Brien
x	x	x	x			x	x	x		x	x		1995	Nevis et al.
				x		x				x	x		1998	Johnston
x		x				x				x	x		1998	Leithwood, Leonard Sharratt
x		x	x							x			2000	Silins&Mulford
x			x							x	x	x	2000	Limerick et al.
						x	x			x	x	x	2001	Johnston &Caldwell
x		x	x			x	x	x		x	x	x	2002	Silins&Mulford
x		x	x					x		x	x		2002	Silins, Zarins&Mulford

1- کار تیمی و یادگیری تیمی 2- تفکر سیستمی و مدل‌های ذهنی 3- جریان آزاد اطلاعات (عمودی و افقی) 4- آموزش و کارآموزی تمامی نیروی کار 5- سیستم پاداش برای یادگیری کارکنان 6- بهسازی مداوم کار

7- سلسله مراتب غیر متمرکز و مدیریت مشارکتی 8- کارکنان و استراتژی انعطاف پذیر 9- لابراتوار یادگیری و تجربه آموزی مداوم 10- فرهنگ حمایت از یادگیری مشارکتی 10/1- گفتگو 10/2- فرهنگ یادگیری حمایتی 10/3- بینش مشترک از آینده 1/4- صراحت و اعتماد 10/5- تعهد و بردباری 10/6- ریسک پذیری و مسئولیت پذیری

(Turkington, 2004 Rosengarten, 1999, cited by)

جامع‌ترین و کامل‌ترین مدلی که شاید بتوان گفت شامل ویژگی‌های اکثر مدل‌های سازمان یادگیرنده می‌باشد، توسط مارکوآرت¹ ارائه شده است. مارکوآرت یک مدل سیستمی از سازمان یادگیرنده توصیف کرده و آن را متشکل از پنج زیرسیستم، به شرح زیر می‌داند:

1- پویایی‌های یادگیری. زیر سیستم اصلی سازمان یادگیرنده، یادگیری است. سرعت، کیفیت و فرآیندهای یادگیری و محتوای اصلی‌شان، سایر زیر سیستم‌های سازمان یادگیرنده را پشتیبانی

¹ Marquardt

بررسی میزان یادگیرنده بودن واحدهای دانشگاه ...
و تقویت کرده و آنها را توسعه می‌دهند، که شامل سطوح یادگیری، انواع یادگیری و مهارت های یادگیری می‌شود.

2- تحول سازمانی. سازمان، فضایی است که یادگیری در آن رخ می‌دهد. ابعاد یا اجزای کلیدی چهارگانه این زیرسیستم عبارتند از: بینش، فرهنگ، استراتژی و ساختار.

3- توانمندسازی افراد. هر یک از افراد برای سازمان یادگیرنده، ارزشمند و برای توانمندی و قدرتمندی جهت یادگیری، مورد نیاز هستند. این زیر سیستم شامل مدیران/ رهبران، کارکنان و ذینفعان (مشتریان، شرکاء و جامعه) است (مارکوآرت، 2002).

4- مدیریت دانش. فرآیند خلق و اشتراک، انتقال و حفظ دانش به گونه‌ای که بتوان آن را به شیوه‌ای اثربخش در سازمان به کار برد (سیماراصل، 1386). این زیرسیستم شامل کسب و خلق، ذخیره و انتقال دانش است.

5- کاربرد تکنولوژی. زیرسیستم تکنولوژی شامل پشتیبانی و یکپارچه سازی شبکه‌های فناورانه و ابزارهای اطلاعاتی است که امکان دستیابی و تبادل اطلاعات و یادگیری را فراهم می‌کنند و دربرگیرنده ابزارهای الکترونیکی و روش‌های پیشرفته یادگیری است. دو جزء اصلی آن عبارتند از: کاربردی کردن مدیریت دانش و توسعه یادگیری با استفاده از تکنولوژی (مارکوآرت، 2002).

روش

جامعه آماری این تحقیق متشکل از کلیه اعضای هیأت علمی تمام وقت، معاونان و رؤسای واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه (1735 نفر) می‌باشد، که در سال 1386 مشغول به کار بودند. حجم نمونه، از طریق فرمول برآورد حجم نمونه بر اساس تعداد معلوم جامعه به دست آمد و 385 نفر تعیین گردید. سال پنجم -

پژوهشنامه تربیتی
نمونه‌گیری به روش تصادفی طبقه‌ای؛ بر حسب نسبت
تعداد اعضای هیأت علمی در واحدهای دانشگاهی؛
انجام شد.
ویژگی‌های نمونه مورد مطالعه به شرح جدول
شماره 2 می‌باشد.



بررسی میزان یادگیرنده بودن واحدهای دانشگاه ...
 جدول شماره 2 : توصیف گروه نمونه تحقیق بر حسب ویژگی‌های
 جمعیت شناختی

ویژگی	فراوانی	درصد
جنس	مرد	283
	زن	102
مدرك تحصیلي	کارشناسی ارشد	292
	دکتری	93
سمت	عضو هیأت علمی	315
	رییس معاون	70

ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه 77 سؤالی محقق ساخته می‌باشد. هدف این پرسشنامه، تعیین میزان برخورداری واحدهای دانشگاهی مورد مطالعه، از ویژگی‌های سازمان یادگیرنده (مستخرجه از مدل سیستمی مارکوآرت) است. پرسشنامه مذکور با ایجاد تغییراتی، بر اساس پرسشنامه پنجاه سؤالی مارکوآرت تدوین شده است و با طیف 5 گزینه‌ای لیکرت سنجیده می‌شود. بطوریکه عدد بالاتر (5) نسبت به عدد پایین‌تر (1) نشانگر موافقت بیشتر آزمودنی‌ها با سؤال مربوطه می‌باشد.

جهت تعیین روایی محتوایی، پرسشنامه با نظرخواهی از 10 نفر از صاحب‌نظران و اعمال اصلاحات تأیید شد. جهت محاسبه پایایی پرسشنامه فوق از طرح اجرای مقدماتی آزمون استفاده شد و پایایی آن 0/98 به دست آمد. زیرسیستم‌ها و اجزای مدل سیستمی مارکوآرت که پرسشنامه بر اساس آن تدوین شده است در جدول شماره 3 شرح داده شده است.

پژوهشنامه تربیتی

جدول شماره 3 : زیرسیستم‌ها و اجزای پرسشنامه (مستخرجه از مدل سیستمی مارکوارت)

شماره سؤالات	متغیرها	اجزا	زیرسیستم
1-11	تعهد به یادگیری خود مدیریتی، یادگیری فردی، یادگیری مبتنی بر گفتگو، آموزش نحوه یادگیری، خودپرورشی مستمر، عوامل تسهیل کننده یادگیری، آموزش مبتنی بر ارزیابی، یادگیری شتابناک، یادگیری تیمی، تجهیز گروه‌ها به دانش و مهارت‌های مورد نیاز، جریان آزاد ایده در تیم‌ها	سطوح یادگیری	یادگیری
12-15	یادگیری انطباقی، یادگیری مبتنی بر ارزیابی، یادگیری پیشگیرانه، یادگیری عملی	انواع یادگیری	یادگیری
16-21	تفکر سیستمی، کل‌گرایی، مدل‌های ذهنی، شایستگی شخصی، یادگیری خود راهبردی، گفتمان	مهارت‌های یادگیری	یادگیری
22-25	وجود بینش مشترک، ایجاد بینش مشترک، حمایت و ترویج بینش مشترک، مشارکت افراد در تعیین بینش دانشگاه	بینش	تحول سازمانی
26-33	ارزش محسوب شدن یادگیری، تعهد به بهبود مستمر، یادگیری از شکست‌ها، یادگیری از همکاران، پاداش به یادگیری، اشتراك در دانش و اطلاعات، تجربه‌گرایی، تنوع و نوآوری	فرهنگ	تحول سازمانی
34-35	تعهد مالی به آموزش، وجود فرصت‌های یادگیری در فعالیت‌ها، تعلق پاداش به ایده‌های نوین	استراتژی	تحول سازمانی
36-40	کشودگی ارتباطات، بی مرزی و کل‌گرایی، وجود جریان اطلاعات، اعتماد بین افراد دانشگاه، کاهش بوروکراسی	ساختار	تحول سازمانی
41-47	همکاری با افراد، تواناسازی دیگران برای یادگیری، حمایت از فرآیندها و پروژه‌های یادگیری، ایجاد هماهنگی، تشویق خلاقیت و نوآوری، تشویق خطرپذیری، الگو بودن برای یادگیری	رهبری	توانمندسازی افراد
48-51	تفویض اختیار، مشارکت کارکنان، تعادل بین هدف‌های فردی و سازمانی افراد، توازن بین نیازهای فردی و امور خانوادگی	کارکنان	توانمندسازی افراد

بررسی میزان یادگیرنده بودن واحدهای دانشگاه ...

52-55	کسب وفاداری بیشتر از مشتریان، مشتریان به عنوان منبع حیاتی اطلاعات، همکاری با هم پیمانان، بهبودسازی تصویر سازمان نزد جامعه	ذینفعان	مدیریت دانش
56-60	انتخاب دانش، کسب دانش، جستجوی دانش، آموزش به افراد برای ایجاد دانش، مجاز بودن کارکنان برای تجربه راه‌های جدید ارائه خدمات	کسب و ایجاد دانش	
61-65	ذخیره دانش، انتقال و توزیع دانش، انتقال یادگیری بین گروه‌ها، مکانیسم‌های جدید برای اشتراک دانش، حمایت از فرصت‌های یادگیری و تولید دانش	ذخیره و انتقال دانش	
66-69	تسهیل یادگیری به وسیله سیستم‌های اطلاعاتی کامپیوتری، مهارت در کار کردن با رایانه و پست الکترونیکی، وجود زیرساخت شبکه فناوری، خدمات حمایتی جهت رفع مشکلات در فناوری‌ها	تکنولوژی برای یادگیری	
70-77	وجود بانک‌های اطلاعاتی، به روز بودن اطلاعات موجود در بانک‌های اطلاعاتی، دسترسی به منابع اطلاعاتی، مکانیزه کردن امور، وجود سیستم یکپارچه عملکرد، ارزیابی شایستگی افراد توسط نرم افزارهای کامپیوتری، تعیین نیازهای یادگیری توسط نرم افزارها، افزایش سرعت و کیفیت یادگیری	تکنولوژی برای مدیریت دانش	

یافته‌ها

جهت تعیین میزان یادگیرنده بودن واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه و پاسخ به سؤالات اول تا پنجم پژوهش، نمرات به دست آمده از میانگین زیرسیستم‌های پنجگانه با میانگین مورد انتظار 3 (میانگین نظری در طیف لیکرت)، از طریق آزمون t تک گروهی مورد مقایسه قرار گرفته است و شرح آن در جدول شماره 3 آمده است. برای پاسخ به سؤال ششم تحقیق از آزمون t مستقل استفاده شده و شرح آن در جداول 4 الی 6 نوشته شده است.

1- تحلیل نتیجه سؤال ویژه شماره یک:

وضعیت موجود واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه در زیرسیستم پویایی‌های یادگیری چگونه است؟ همانطور که در جدول شماره 3 ملاحظه می‌شود، t سال پنجم -

پژوهشنامه تریبیتی

محاسبه شده (14/798) با درجه آزادی 384 در سطح 0/05 از t بحرانی (1/96) بزرگتر است، بنابراین بین میانگین زیرسیستم پویایی‌های یادگیری و میانگین مورد انتظار 3، تفاوت معنی‌داری وجود دارد. مقایسه میانگین‌ها نشان می‌دهد که میانگین زیرسیستم پویایی‌های یادگیری بیش از میانگین مورد انتظار 3 بوده است. بنابراین، با 95% اطمینان می‌توان وضعیت موجود واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه را در زیرسیستم پویایی‌های یادگیری بالاتر از سطح متوسط ارزیابی کرد.

2- تحلیل نتیجه سؤال ویژه شماره دو:

وضعیت موجود دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه در زیرسیستم تحول سازمانی چگونه است؟ همانطور که در جدول شماره 3 ملاحظه می‌شود، t محاسبه شده (11/336) با درجه آزادی 384 در سطح 0/05 از t بحرانی (1/96) بزرگتر است، بنابراین میانگین زیرسیستم تحول سازمانی و میانگین مورد انتظار 3، تفاوت معنی‌داری وجود دارد. مقایسه میانگین‌ها نشان می‌دهد که میانگین زیرسیستم تحول سازمانی بیش از میانگین مورد انتظار 3 بوده است. بنابراین، با 95% اطمینان می‌توان وضعیت موجود واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه را در زیرسیستم تحول سازمانی بالاتر از سطح متوسط ارزیابی کرد.

3- تحلیل نتیجه سؤال ویژه شماره سه:

وضعیت موجود دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه در زیرسیستم توانمندسازی افراد چگونه است؟ همانطور که در جدول شماره 3 ملاحظه می‌شود، t محاسبه شده (11/649) با درجه آزادی 384 در سطح 0/05 از t بحرانی (1/96) بزرگتر است، بنابراین میانگین زیرسیستم توانمندسازی افراد و میانگین مورد انتظار 3، تفاوت معنی‌داری وجود دارد. مقایسه میانگین‌ها نشان می‌دهد که میانگین زیرسیستم توانمندسازی افراد بیش از میانگین

بررسی میزان یادگیرنده بودن واحدهای دانشگاه ...
مورد انتظار 3 بوده است. بنابراین، با 95% اطمینان می‌توان وضعیت موجود واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه را در زیرسیستم توانمندی افراد بالاتر از سطح متوسط ارزیابی کرد.

4- تحلیل نتیجه سؤال ویژه شماره چهار: وضعیت موجود دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه در زیرسیستم مدیریت دانش چگونه است؟ همانطور که در جدول شماره 3 ملاحظه می‌شود، t محاسبه شده (12/451) با درجه آزادی 384 در سطح 0/05 از بحرانی (1/96) بزرگتر است، بنابراین بین میانگین زیرسیستم مدیریت دانش و میانگین مورد انتظار 3، تفاوت معنی‌داری وجود دارد. مقایسه میانگین‌ها نشان می‌دهد که میانگین زیرسیستم مدیریت دانش بیش از میانگین مورد انتظار 3 بوده است. بنابراین، با 95% اطمینان می‌توان وضعیت موجود واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه را در زیرسیستم مدیریت دانش بالاتر از سطح متوسط ارزیابی کرد.

5- تحلیل نتیجه سؤال ویژه شماره پنج: وضعیت موجود دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه در زیرسیستم کاربرد تکنولوژی چگونه است؟ همانطور که در جدول شماره 3 ملاحظه می‌شود، t محاسبه شده (7/783) با درجه آزادی 384 در سطح 0/05 از بحرانی (1/96) بزرگتر است بنابراین بین میانگین زیرسیستم کاربرد تکنولوژی و میانگین مورد انتظار 3، تفاوت معنی‌داری وجود دارد. مقایسه میانگین‌ها نشان می‌دهد که میانگین زیرسیستم کاربرد تکنولوژی بیش از میانگین مورد انتظار 3 بوده است. بنابراین، با 95% اطمینان می‌توان وضعیت موجود واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه را در زیرسیستم کاربرد تکنولوژی بالاتر از سطح متوسط ارزیابی کرد.

پژوهشنامه تربیتی

جدول شماره 3 : نتایج آزمون t تک گروهی

شاخصها زیرسیستم	میانگین نمونه	میانگین مورد انتظار	انحراف معیار	t	df	سطح معناداری
پویایی‌های یادگیری	3/5342	3	/70832 0	/798 14	384	0/05
تحول سازمانی	3/4250	3	/73564 0	/336 11	384	0/05
توانمندسازی افراد	3/4869	3	/82018 0	/649 11	384	0/05
مدیریت دانش	3/4771	3	/75194 0	/451 12	384	0/05
کاربرد تکنولوژی	3/3019	3	/76125 0	7/783 0	384	0/05

6- تحلیل نتیجه سؤال ویژه شماره شش:

آیا بین نظرات ارائه شده آزمودنی‌ها با توجه به ویژگی‌های دموگرافیک، تفاوتی وجود دارد؟
برای پاسخ به سؤال فوق از آزمون t مستقل استفاده شده که نتایج آن در جداول 4 الی 6 نوشته شده است.

جدول شماره 4 : مقایسه میانگین نمرات آزمودنی‌ها بر حسب جنسیت

P	t	درجه آزادی	مرد		زن		زیر سیستم
			انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
0/732	0/343	383	0/72243	3/5270	0/67066	3/5542	پویایی‌های یادگیری
0/102	1/641	383	0/71924	3/4614	0/72243	3/3240	تحول سازمانی
0/132	1/514	383	0/75437	3/5230	0/73933	3/3869	توانمندسازی افراد
0/659	0/442	383	0/75469	3/4873	0/74724	3/4490	مدیریت دانش
0/112	1/598	383	0/75115	3/3398	0/78277	3/1969	کاربرد تکنولوژی

بر اساس نتایج به دست آمده از جدول شماره 4 مشخص می‌شود که تفاوتی بین میانگین نمرات

بررسی میزان یادگیرنده بودن واحدهای دانشگاه ...
 زیرسیستم های پنجگانه در بین گروه های آزمودنی های زن و مرد وجود ندارد.
 بنابراین بین نظرات آزمودنی ها برحسب جنسیت، در زیرسیستم های پویایی های یادگیری، تحول سازمانی، توانمندسازی افراد، مدیریت دانش و کاربرد تکنولوژی تفاوتی وجود ندارد.

جدول شماره 5 : مقایسه میانگین نمرات آزمودنی ها بر حسب مدرک تحصیلی

P	t	درجه آزادی	دکتری		کارشناسی ارشد		زیر سیستم
			انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
0/030	2/169	383	0/70962	3/3938	0/70325	3/5789	پویایی های یادگیری
0/980	0/026	383	0/72881	3/4267	0/73905	3/4245	تحول سازمانی
0/563	0/579	383	0/78766	3/4452	0/83115	3/5002	توانمندسازی افراد
0/172	1/371	383	0/81705	3/3785	0/72867	3/5086	مدیریت دانش
0/797	0/260	383	0/87613	3/3217	0/72240	3/2957	کاربرد تکنولوژی

بر اساس نتایج به دست آمده از جدول شماره 5 مشخص می شود که فقط میانگین نمرات زیرسیستم پویایی های یادگیری در بین دو گروه آزمودنی ها با مدرک کارشناسی ارشد و دکتری دارای تفاوت معنی داری است و از آنجا که نمرات میانگین آزمودنی ها با مدرک کارشناسی ارشد بیش از آزمودنی ها با مدرک دکتری است، مشخص می شود که آزمودنی ها با مدرک کارشناسی ارشد نسبت به این عامل دارای نگرش مثبت تری نسبت به آزمودنی ها با مدرک دکتری هستند.
 بنابراین بین نظرات آزمودنی ها برحسب مدرک تحصیلی، در زیرسیستم پویایی های یادگیری تفاوت معنی داری وجود دارد و در بقیه زیرسیستم ها تفاوتی وجود ندارد.

جدول شماره 6 : مقایسه میانگین نمرات آزمودنی ها بر حسب سمت

بژوهشنامه تربیتی

P	t	درجه آزادي	معاونان و رؤسا		اعضاي علمي		زیر سیستم
			انحراف معيار	میانگین	انحراف معيار	میانگین	
0/034	2/148	383	0/71295	3/6993	0/70317	3/4975	پویایی‌های یادگیری
0/001	3/483	383	0/65600	3/6782	0/74147	3/3688	تحول سازمانی
0/000	3/883	383	0/66917	3/7819	0/83700	3/4214	توانمندسازی افراد
0/012	2/540	383	0/65457	3/6629	0/76675	3/4359	مدیریت دانش
0/172	1/375	383	0/71247	3/4095	0/77066	3/2780	کاربرد تکنولوژی

بر اساس نتایج به دست آمده از جدول شماره 6 مشخص می‌شود که میانگین نمرات زیرسیستم‌های پویایی‌های یادگیری، تحول سازمانی، توانمندسازی افراد و مدیریت دانش در بین گروه اعضای هیأت علمی و گروه معاونان و رؤسا دارای تفاوت معنی‌داری هستند و از آنجا که نمرات میانگین معاونان و رؤسا بیش از اعضای هیأت علمی است، مشخص می‌شود که معاونان و رؤسا نسبت به این عامل دارای نگرش مثبت‌تری نسبت به اعضای هیأت علمی هستند.

بنابراین بین نظرات آزمودنی‌ها برحسب سمت، در زیرسیستم پویایی‌های یادگیری، تحول سازمانی، توانمندسازی افراد و مدیریت دانش تفاوت معنی‌داری وجود دارد ولی در زیرسیستم کاربرد تکنولوژی تفاوتی وجود ندارد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

نتیجه به دست آمده از سؤال اول تحقیق نشان داد که: واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه از نظر زیرسیستم پویایی‌های یادگیری در وضعیتی بالاتر از میانگین قرار دارند. نتیجه تحقیق ویلر¹ (2002) نیز نشان داد که معلمان یادگیرندگان خود-راهبردی هستند و با یکدیگر همکاری می‌کنند تا به عنوان یک تیم رسالت مدرسه را رشد و توسعه دهند. همچنین وی نشان داد که کاربرد اصول سازمان یادگیرنده منجر به پیشقدم شدن معلمان برای بهسازی برنامه‌های مدرسه می‌گردد. کلی² (2000) هم به این نتیجه دست یافت که قابلیت شخصی، مدل‌های ذهنی و یادگیری تیمی در حد قابل قبولی در دانشکده مورد مطالعه اش وجود داشته است. محمودزاده (1384) نیز در تحقیق خود نشان داد که نظام آموزش و پرورش کشور در حد خوبی دارای مؤلفه‌های توانمندی‌های شخصی، مدل‌های ذهنی، یادگیری جمعی مبتنی بر گفتگو و مباحثه و تفکر سیستمی است.

نتیجه به دست آمده از سؤال دوم تحقیق نشان داد که: واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه در زیرسیستم تحول سازمانی در سطحی بالاتر از میانگین قرار دارند. نتیجه این تحقیق با نتیجه تحقیق اسمیت³ (2003)، نیف⁴ (2001)، دالر و همکاران⁵ (2005) همسو است. نتایج تحقیق ترکینگتون (2004) نیز نشان داد که بهبود دائمی کار و بینش و رسالت مشترک در دفتر آموزش مرکزی کاتولیک سیدنی در سطحی بالاتر از متوسط وجود دارد. آقاولو (2006) در

¹ Wheeler

² Kelly

³ Smith

⁴ Neefe

⁵ Downer et al

پژوهشنامه تربیتی

تحقیق خود به این نتیجه رسید که در دانشکده تعلیم و تربیت دانشگاه آنادولو ترکیه، فرهنگ و ساختار مطلوب برای تبدیل شدن به یک سازمان یادگیرنده وجود دارد و اغلب استادان دارای درک مشترکی از بینش و مأموریت دانشکده به عنوان سازمان یادگیرنده بودند.

نتایج به دست آمده از سؤال سوم تحقیق نشان داد که: واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه از نظر زیرسیستم توانمندسازی افراد در وضعیتی بالاتر از میانگین قرار دارند. نتایج بررسیها و تحقیقات سایر محققان مانند کرفتینگ¹ (2005) و وللاس و شارپ² (2005) نیز نشان داد که دانشگاهها به دانشجویان، کارکنان و اساتید توجه خاصی دارند و به دنبال توانمندسازی آنان هستند. نتایج تحقیق داور و همکاران (2005)، ارتباط آزادانه بین افراد در دانشگاهها را نشان داد، همچنین همکاری بین دانشجویان، اعضای هیأت علمی و کارکنان مورد تأیید قرار گرفت. نتیجه تحقیق دیویس³ (2005) نیز بیانگر آن بود که سازمانهای یادگیرنده به ذینفعان خود اهمیت می‌دهند و آنچه را که در مورد مشتریان، بازارها و رقبای خود یاد می‌گیرند، به کار می‌بندند.

نتایج به دست آمده از سؤال چهارم تحقیق نشان داد که: واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه از نظر زیرسیستم مدیریت دانش در وضعیتی بالاتر از میانگین قرار دارند. نتایج تحقیق لینگ سی (2005) نشان داد که دانشگاهها در بعد مدیریت دانش در وضعیت مطلوبی قرار دارند و همچنین دارای عملکرد مناسبی در بعد کسب و ذخیره دانش هستند. یافته‌های تحقیق کرفتینگ (2005) نیز تأیید کرد که رهبران

بررسی میزان یادگیرنده بودن واحدهای دانشگاه ...
سازمان‌های یادگیرنده دارای شیوه‌های کارآمد جستجوی دانش هستند. مهم‌ترین منبع دانشی آنان، دانش کلیدی افراد، هم‌تایان و رهبران اجرایی است و شیوه جستجوی دانش متمرکز بر ارتباطات، بررسی و پرسشگری و گفتگو است. یافته‌های به دست آمده از تحقیق داور و همکاران (2005) نیز مؤید این نکته بود که مدیران ارشد دانشگاه، موقعیت‌هایی را برای کسب دانش و اشتراک در آن ایجاد می‌کنند تا همه افراد دانشگاه از آن مطلع و بهره‌مند گردند.

نتایج به دست آمده از سؤال پنجم تحقیق نشان داد که: واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه از نظر زیر سیستم کاربرد تکنولوژی در وضعیتی بالاتر از میانگین قرار دارند. نتیجه تحقیق مارچی و بلاردو¹ (2000) مؤید آن است که سازمان‌های یادگیرنده نسبت به سازمان‌های غیریادگیرنده، به گونه‌ای متفاوت و با گستردگی بیشتری از اینترنت استفاده می‌کنند. همچنین نتیجه این تحقیق با نتیجه تحقیق وللاس و شارپ (2005) نیز همسو است. نتیجه به دست آمده از سؤال ششم تحقیق نشان داد که:

- بین نظرات ارائه شده آزمودنی‌ها بر اساس جنسیت تفاوتی وجود ندارد.

- آزمودنی‌ها با مدرک کارشناسی ارشد نسبت به زیرسیستم پویایی‌های یادگیری دارای نگرش مثبت‌تری نسبت به آزمودنی‌ها با مدرک دکتری هستند و در بقیه زیرسیستم‌ها بین دو گروه تفاوتی وجود ندارد.

- معاونان و رؤسا نسبت به زیرسیستم‌های پویایی‌های یادگیری، تحول سازمانی، توانمندسازی افراد و مدیریت دانش دارای نگرش مثبت‌تری نسبت به اعضای

پژوهشنامه تربیتی

هیأت علمی هستند و در نظرات آنها نسبت به زیرسیستم کاربرد تکنولوژی تفاوتی وجود ندارد.

با توجه به یافته‌های تحقیق، در یک جمع‌بندی کلی می‌توان گفت هرچند هنوز هم برای دستیابی به وضعیت آرمانی راه زیادی در پیش است ولی نتایج تحقیق حاضر نشان داد که میزان یادگیرنده بودن واحدهای دانشگاهی مورد مطالعه در سطحی بالاتر از میانگین قرار دارد. با احتیاط می‌توان به این نتیجه رسید با این حال که میزان یادگیرنده بودن دانشگاه‌های مختلف، متفاوت است ولی مؤسسات آموزش عالی به واسطه رسالت و کارکرد آموزشی و پژوهشی خود و با توجه به نوع خدماتی که ارائه می‌دهند، تا حدودی از ویژگی‌های سازمان یادگیرنده برخوردار هستند و ماهیتاً نوعی سازمان یادگیرنده محسوب می‌شوند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

- دفت، ریچارد ال. (1998)، تئوری و طراحی سازمان، مترجمین: پارسایان، علی؛ و اعرابی، سید محمد، (1380). تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی، جلد دوم، چاپ سوم.
- سبحانی نژاد، مهدی؛ شهابی، بهنام؛ و یوزباشی، علیرضا (1385)، سازمان یادگیرنده، تهران: یسطرون. چاپ اول.
- سنگه، پیتر، (1990)، پنجمین فرمان: خلق سازمان یادگیرنده، مترجمین: کمال هدایت، حافظ؛ روشن، محمد (1384)، ناشر: سازمان مدیریت صنعتی، چاپ پنجم.
- سنگه، پیتر و همکاران (1999)، رقص تغییر: چالش های تغییر پایدار در سازمان های یادگیرنده، مترجمین: مشایخی، علی نقی و همکاران (1383)، ناشر: گروه پژوهشی صنعتی آریانا، چاپ اول.
- سیمار اصل، نسترن (1386)، "شباهت ها و تفاوت های مدیریت دانش و مدیریت کیفیت جامع"، ماهنامه علمی آموزشی تدبیر، سال هجدهم، شماره 180.
- محمودزاده، سید مجتبی (1384)، "بررسی میزان آمادگی سازمان های آموزش و پرورش استان های کشور برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده"، پایان نامه قابل دسترسی در سایت مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران.
- مارکوآرت، مایکل (2002)، ایجاد سازمان یادگیرنده، مترجم: زالی، محمد رضا (1385)، تهران: مرکز کارآفرینی دانشگاه تهران.
- Agaoglu, E.(2006), "The Reflection of the Learning Organization Concept to School of Education", Turkish Online Journal of Distance Education Vol.7, No. 1, Article.12.

- Aksu, A.A., Ozdemir, B. (2005), "Individual Learning and Organization Culture in Learning Organizations", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 20, No.4, pp.422-441.
- Bradbeer, R. (1996), "City University of Hong Kong: a learning organisation?", City University of Hong Kong, available at: www.ee.cityu.edu.hk/~rtbrad/edd2.doc.
- Davis, D. (2005), "The Learning Organization and its dimensions as key factors in firm performance", Ph.D., University of Wisconsin – Milwaukee, available at: Digital Library/ProQuest.
- Downer, H., Faust, D., Sharrow, L., Stahl, S. (2005). "The Women's College as Learning Organization", University of Denver. available at: <https://portfolio.du.edu/portfolio/getportfoliofile?uid=49901>.
- Friedman, H.H., Friedman, L.W., Pollack S. (2005), "Transforming a University from a Teaching Organization to a Learning Organization", *Review of Business*, Vol.26, Iss 3.
- Jucevičienė, P. (2002), "Learning Organization. in a Pre-accession Country: vision or reality?", Kaunas University of Technology, Lithuania, available at: www2.trainingvillage.gr/download/ero/JucPa01.rtf.
- Kelly, D.W.A. (2000), "Senge's Learning Organization Concepts Applied to One Vocational School Faculty", Ph.D. thesis, Immaculata College, Pennsylvania, available at: Digital Library/ProQuest.
- Krefting, D.V. (2005), " Knowledge seeking practices of healthcare leaders in a learning organization", M.A. thesis, Royal Roads University, Canada, available at: Digital Library/ProQuest.
- Lin, H. (2004), "A study of learning organization and faculty development in higher education", Ph.D. thesis, University of IDAHO, available at: Digital Library/ ProQuest.
- Ling Hsieh, H. (2005), "Shaping Universities as Learning Organisations in Taiwan: a comparative study on comprehensive and technology universities", *World*

- ... پرسی میزان یادگیرنده بودن واحدهای دانشگاه
Transactions on Engineering and Technology Education,
Vol.4 No.2.
- Marchi,G., Belardo, S. (2000), "The Internet and Learning Organizations: developing strategies for improving the rate of innovation", available at: <http://www.tamuk.edu/geo/urbana/fall2000/Chapintl.pdf>.
 - Neefe, D.O. (2001), Comparing Levels of Organizational Learning Maturity of Colleges and Universities Participating and Non-Traditional (Academic Quality Improvement Project) Accreditation Processes, M.S. thesis, available at: www.uwstout.edu/lib/thesis/2001/2001neefed.pdf.
 - Patterson, G. (1999), "The learning university", The Learning Organization, Vol.6, Iss. 1, pg.9.
 - Smith, B.H. (2003), "The university as a learning organization: developing a conceptual model", Ed.D. thesis, Montana State University, available at: Digital Library/ProQuest.
 - Somerville, M., McConnell, A. (2004), Applying the learning organization concept in a resource squeezed service organization, Journal of workplace, Vol.8, No.4, pp. 141-152.
 - Theron, A. (2002), "The Creation Of A Learning Organization In A Rapidly Changing Environment", In partial fulfillment of the requirements for the degree Bcom Honors in Human Resource Management At the University of Pretoria – South Africa.
 - Turkington, M. (2004), "The Catholic Education Office (CEO) Sydney as a Learning Organization and its Perceived Impact on Standards". Ed.D. thesis Submitted for the Degree of Doctor of Education, Australian Catholic University. available at: <http://dlibrary.acu.edu.au/digitaltheses>.
 - Voulalas, Z.D., Sharpe, F.G. (2005), "Creating Schools as Learning Communities: obstacles and processes", Journal of Educational Administration, Vol.43 No.2, pp.187-208.

- Watkins, K.E. (2005), "What Would Be Different if Higher Educational Institutions Were Learning Organizations?", *Advances in Developing Human Resources*, Vol.7, p.414.
- Wheeler, L.L. (2002), "Building a Learning Organization: a native American experience", Ed.D. thesis, Fielding Graduate Institute, available at: Digital Library/ ProQuest

