

مطالعه دانشگاه ارومیه بر اساس ابعاد سازمان یادگیرنده از دیدگاه اعضاء هیأت علمی دانشگاه

محمد حسن پرداختچی¹، محمد قهرمانی²، ایمان نوری یالقوزآغاجی³

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی و مقایسه وضعیت موجود و مطلوب دانشگاه ارومیه از لحاظ برخورداری از ویژگی های سازمان یادگیرنده بود. این مطالعه بر اساس دیدگاه ویک و لئون در خصوص ابعاد رهبری دارای فرادید، برنامه/ارزیابی، اطلاعات، نوآوری و ابتکار، و اجرا انجام شده است. روش انجام تحقیق به لحاظ گردآوری داده ها توصیفی (پیمایشی) و به لحاظ هدف پژوهش کاربری بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه ($N=313$) بود. نمونه تحقیق مطابق با جدول مورگان 170 نفر تعیین گردید؛ که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای از هردانشکده انتخاب شد. برای تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده از آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون T هیسته و تحلیل واریانس یکراهه) استفاده شد. یافته های پژوهش نشان داد که بین وضعیت موجود و مطلوب دانشگاه ارومیه در تمام ابعاد تفاوت معناداری وجود دارد به عبارت دیگر بین وضعیت موجود و مطلوب دانشگاه ارومیه از نظر اعضای هیأت علمی دانشگاه در ابعاد رهبری دارای فرادید، برنامه/ارزیابی، اطلاعات، نوآوری و ابتکار و اجرائیات تفاوت معنادار وجود دارد. بدین معنا که دانشگاه ارومیه از وضعیت مطلوب فاصله دارد.

کلید واژه ها: سازمان یادگیرنده، فرادید، برنامه-ارزیابی، اطلاعات، نوآوری، اجرا

¹ دانشیار دانشگاه شهید بهشتی

² استادیار دانشگاه شهید بهشتی

³ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

مقدمه:

با توجه به تغییرات و پویاییهای محیطی که در عصر حاضر وجود دارد، اداره سازمانهای امروزی امری بسیار پیچیده شده است. و راه کارهایی که برای اداره سازمانها در گذشته بکار می رفت، دیگر کار آمدی خود را از دست داده است، بنابراین برای مقابله با این موضوع در حوزه مدیریت نیز ما همواره شاهد اندیشه های جدیدی هستیم. لازمه اجرای چنین اندیشه هایی آن است که سازمان ها تحولات اساسی در شیوه های مدیریتی و آموزش های سنتی خود بوجود بیاورند، تا همواره آماده یادگیری و پذیرای تفکرات نوین برای سازگاری با تغییرات باشند. یکی از این اندیشه های نوین مدیریتی که در آن تاکید بر یادگیری و سازگاری مداوم است «سازمان یادگیرنده» نام دارد.

حوزه مدیریت در حال طی کردن مرحله گذار پارادایم سازمانی از مدرن به پست مدرن است. بسیاری از شرکت ها در حال گذار از مدیریت سنتی سلسله مراتبی به مدیریت مشارکتی هستند. دگرگونی و جابجایی در مدیریت بر اثر دو روند شتاب گیرنده به وقوع پیوسته است. اولین روند، نرخ فزاینده تغییری است که ارمغان رقابت جهانی است. سازمان ها باید بتوانند سریعتر خود را با تغییرات تطبیق دهند و در عرصه وسیعتری فعالیت کنند. روند دوم تغییر اصولی در فناوری سازمانی است. سازمان های سنتی به گونه ای طراحی شده بودند که از تکنولوژی های ماشین محور استفاده کنند، اما سازمان های جدید از نوع سازمان های دانش محور هستند، به این معنی که آنها برای به کار گیری اندیشه ها و اطلاعات طراحی شده اند و هر کارمند در یک یا چند زمینه از فعالیتهای ذهنی تخصصی تبحر دارد. هر کارمند به جای تلاش برای کارایی، باید به صورت مدام یاد بگیرد و قادر باشد تا مسائل مربوط به حوزه فعالیت خود را تعریف و حل کند. در این نظم جدید جهانی، مسئولیت مدیریت، خلق قابلیت یادگیری سازمانی است. (دافت، 1382)

چارلز هندی^۱ (1380) در این زمینه بیان می دارد که سازمانها باید جهت افزایش قدرت رقابت و قابلیت‌های همپایی با تغییرات و در نهایت حفظ موقعیت خود در زمینه اجتماعی، از نظر ساختاری متحول شده و از نظر استراتژی نیز تغییر کنند. او با توجه به روند سریع تغییرات در جوامع میگوید: مدیران لازم است با شناخت تحولاتی که در محیط آنها می گذرد به تجدید نظر و تطبیق وضعیت خود با تحولات مزبور بپردازند و بر ادامه روند فعلی خود آنقدر پافشاری نکنند که بیم آن باشد که برای آینده چیزی برای عرضه کردن نداشته باشند.

اعمال یادگیری سازمانی مستلزم این است که رهبران محیطی را بوجود بیاورند که همهٔ اعضاء سازمان بعنوان یادگیرندگان، اساتید و رهبران برای افزایش آنچه انتخاب می کنند و انجام می دهند آنچه توانایی دارند، شکوفا شوند. نخست رهبران باید بین یادگیری و باز بودن تمایز قائل شوند و یاد بگیرند که بین تکرار و تغییر تعادل برقرار کنند. دوم، رهبران نیاز دارند به بین رهبری از روبرو یا مستقیم (مثل تدریس، سرمش بودن، حمایت و جانب‌داری و رهبری همراه با خوش رفتاری (شادی بخش)^۲ و رهبری با هدایت از پشت سر^۳ (برای مثال بوجود آوردن فرصتهایی برای رشد شخصی و سازمان دهی برای تحقیقات اجمالی و اشاعهٔ آن) تعادل ایجاد کنند. سرانجام وقتی وابستگی به طور فزاینده ای گسترش می یابد، رهبری هم باید خودش را گسترش دهد. لذا نیازی است که رهبران نفوذ خود را به دیگران توسعه دهند، و در عین حال خود رهبر هم باشند. (فالن^۴، 2005).

ضرورت پژوهش حاضر از اینجا ناشی می شود که با توجه به مسائل فوق از یک طرف میزان عدم اطمینان محیط دانشگاهی به عنوان یک سازمان افزایش یافته است، بطوری که در حال حاضر محیط بیرونی دانشگاه ثبات و یکنواختی گذشته را ندارد. بسیاری از خواسته ها و انتظارات جامعه از دانشگاه، دانشجو و دانش آموخته دانشگاه تفاوت کرده است. از طرفی وضعیت اقتصادی، سیاسی،

¹ -Handi

² -Leading from in front

³ -Cheer lea dering

⁴ -Leading from behind

⁵ -fullan

اجتماعی، تکنولوژیکی جامعه مانیز در حال تغییر و متفاوت از گذشته است. خود دانشگاه نیز بر این عوامل تاثیر دارد و از این عوامل تاثیر می پذیرد.

از سالهای آخر قرن بیستم، دانشگاه ها در معرض تغییرات شدید جوامع قرار گرفته اند که ناشی از پیشرفتهای علمی و فناوری و نیز تحولات سیاسی و اقتصادی جهان امروز است. استراتژیهای دانشگاه ها در برابر تغییرات متفاوت بوده است. برخی با نادیده گرفتن این تحولات کارکردهای قبلی خود را که اساسا متکی بر آموزش و تولید فارغ التحصیلان در رشته های خاص است ادامه می دهند و برخی دیگر در سازمان دهی درونی به این تحولات توجه کرده اند. (یمنی، 1382)

خیلی از افراد، به عنوان اعضای هیات علمی در مؤسسه هایی کار می کنند، که عمل کردن از تئوری های سازمان یادگیرنده، به ندرت حتی در اصول ساده پیدا می شود. فرهنگ موسسات آموزش عالی پر است از مثالهایی از رتبه بندی ها و ارزشگذاری های رقابتی، پذیرش ها و طردها، ساختارهای اداری سلسله مراتبی و قدرت مدار، مدرسه و دانشگاه وسیع، که زندگی ما را شکل می دهند. آنها (اعضای هیات علمی) در حالی تحقیق می کنند، تدریس می کنند و می نویسند که نه با کمیته ها و پروژه های تشریک مساعی، بلکه، معمولا در کارشان به طور انفرادی پرواز می کنند. مشکل موسسات برای یادگیری سطح بالا این است که آنها نیاز دارند که فعالیتهای سازمان یادگیرنده را ارتقاء دهند، همچنانکه در با یادگیرندگان در کلاس درس انجام می دهند. به نظر می رسد این برای بعضی سازمان ها باور پذیر بوده است، آنها باید تلاش کنند در عصر دانش¹ به الگوهای کاربردی سازمان یادگیرنده، واقف باشند. (وایت و ویتربای، 2005)

این پیچیدگی و عدم اطمینان محیطی، سازمانها و از جمله دانشگاهها در محیط پویا و متغیر امروزی ناچار به کسب ویژگیهای سازمان یادگیرنده می باشند. از این رو مطالعه دانشگاهها به عنوان سازمان یادگیرنده به منظور شناسایی نقاط ضعف و قوت آنها و ارائه راهکارها و راهبردهایی جهت

¹ -Knowledge age

² -Whit and Weathersby

بهبود وضعیت دانشگاه در سازگاری با تغییرات و تحولات ذکر شده می تواند در حال حاضر دارای
ضرورت و اهمیت قابل ملاحظه ای باشد .

دانشگاهها، از جمله دانشگاه ارومیه، به عنوان سازمانهای دانش گرا هر چند در یک سیستم متمرکز
قرار دارند اما از این امر مستثنی نیستند که جهت بقا و ادامه حیاتشان همانند سایر سازمانها
،نیازمند یادگیری از محیط داخلی و خارجیشان هستند . تحقق این امر در سازمانها مستلزم وجود
ویژگیهایی است که سازمان را به یک سازمان یادگیرنده تبدیل کند .

سازمان یادگیرنده سازمانی است که به طور مستمر از طریق خلق و پرورش سریع قابلیت های مورد
نیاز جهت دستیابی به موقعیت های آتی توسعه می یابد (ویک و لئون¹، 1995).

پیشینه تحقیق:

دمیرچی (1382) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی وضعیت دانشگاه شهید بهشتی بر اساس
اصول سازمان یادگیرنده (پیتر سنج) از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه شهید
بهشتی" دانشگاه شهید بهشتی را از نظر دارا بودن اصول سازمان یادگیرنده که توسط پیتر سنج
مطرح شده است مورد مطالعه قرار داده است . این پنج اصل عبارتند از تسلط فردی ،مدلهای
ذهنی، یادگیری تیمی، بینش مشترک و تفکر سیستمی.
میر قاسمی(1385) در تحقیقی تحت عنوان «ارزشیابی عملکرد آموزشی مجتمع آموزشی
مفید به عنوان سازمان یادگیرنده در سال تحصیلی 85-1384» به بررسی تفاوت وضعیت
موجود مجتمع آموزشی مفید با وضعیت مطلوب آن از نظر داشتن ابعاد سازمان یادگیرنده پرداخته
است این تحقیق به روش توصیفی از نوع پیمایشی صورت گرفته . در این تحقیق ویژگیهای سازمان
یادگیرنده بر مبنای مدل ویک و لئون و بر اساس پنج مؤلفه کلیدی رهبری، برنامه و ارزیابی ،

اطلاعات ، نوآوری و ابتکار و اجرا در نظر گرفته شده است نتایج بدست آمده حاکی از آن بود که وضعیت موجود مجتمع آموزشی مفید به عنوان یک سازمان یادگیرنده از نظر هر پنج بعد ، با وضعیت مطلوب تفاوت معنا داری وجود دارد و ویژگی های سازمان یادگیرنده برخوردار نمی باشد. رئال جان سی¹ و لئال، آنتونیو² (2006) در پژوهشی تحت عنوان «**تکنولوژی اطلاعات بعنوان عاملی در یادگیری سازمانی و قابلیت های خاص تکنولوژیکی**» به این نتیجه رسیدند که فعالیت های تکنولوژیکی اطلاعات بعنوان یک قدرت در فرایند یادگیری سازمانی محسوب می شود و بهبود قابلیت های خاص تکنولوژیکی موجب بهبود عملکرد مالی می شود.

در این پژوهش سازمان یادگیرنده بر اساس چهار بعد رهبری دارای چشم انداز، برنامه/ ارزیابی، اطلاعات ، نوآوری و ابتکار و اجرامورد بررسی قرارداد شده است.

چشم انداز را فکر عملی ، اعتبار بخش و جذاب برای آینده سازمان می توان تعریف کرد. منظور از فرایینی یا دارای چشم انداز بودن رهبری اشاره دارد به آینده نگری و آگاهی رئیس دانشگاه از شکاف عملکردی بین وضعیت موجود و مطلوب. منظور از برنامه/ ارزیابی ، وجود برنامه های روشن جهت تحقق چشم انداز دانشگاه ، وجود ارتباط منطقی و معقول بین برنامه های دانشگاه با یکدیگر و با چشم انداز آتی آن ، ارزیابی برنامه ها بر مبنای معیارها و ضوابط مشخص، می باشد. منظور از اطلاعات اشاره به مطلع بودن دانشگاه از انتظارات محیط داخلی و خارجی ، آگاهی دانشکده های مختلف از برنامه ها و فعالیتهای یکدیگر ، وجود مجراهای ارتباطی روان و به دور از اتلاف وقت و کاغذ بازی ، و اشتیاق اساتید به افزایش دانش علمی خود می باشد. منظور از نو آوری و ابتکار عبارت است از ارزش دادن به ایده های خلاق افراد ، انجام دادن خلاقانه فعالیتهای توسط افراد ، وجود فرصتهایی برای افراد جهت بروز خلاقیت و ابتکار در افراد، تمایل به ریسک کردن در بین اعضای سازمان و نبود موانع در این راه می باشد. و منظور از اجرا ، استفاده از نتایج تحقیقات صورت گرفته در حل مشکلات دانشگاه ، استفاده از نتایج ارزیابی برنامه ها در سایر برنامه ها ، توانمندی اعضای

¹ -Real.j.c

² -Antinio

هیات علمی و دانشجویان در عملیاتی کردن دانش و معلوماتشان، می باشد. پژوهش حاضر دو وضعیت موجود و مطلوب دانشگاه از دیدگاه اعضاء هیأت علمی را مورد بررسی قرار داده است. منظور از وضعیت موجود این است که در حال حاضر اعضای هیات علمی چه برداشت و ادراکی از وضعیت دانشگاه بر حسب ابعاد سازمان یادگیرنده دارند. و منظور از وضعیت مطلوب این است که از دید هیات علمی، دانشگاه باید تا چه حد از ابعاد و ویژگیهای سازمان یادگیرنده برخوردار باشد.

فرضیه های تحقیق:

- 1- بین وضعیت موجود و مطلوب دانشگاه ارومیه در بعد رهبری تفاوت معنادار وجود دارد.
- 2- بین وضعیت موجود و مطلوب دانشگاه ارومیه در بعد برنامه / ارزیابی تفاوت معنادار وجود دارد.
- 3- بین وضعیت موجود و مطلوب دانشگاه ارومیه در بعد اطلاعات تفاوت معنادار وجود دارد.
- 4- بین وضعیت موجود و مطلوب دانشگاه ارومیه در بعد نو آوری و ابتکار تفاوت معنادار وجود دارد.
- 5- بین وضعیت موجود و مطلوب دانشگاه ارومیه در بعد اجرا تفاوت معنادار وجود دارد.
- 6- بین وضعیت موجود و مطلوب دانشگاه ارومیه بر اساس ابعاد سازمان یادگیرنده تفاوت معنادار وجود دارد.

روش:

پژوهش حاضر از لحاظ جمع آوری دادههای مورد نیاز توصیفی (پیمایشی) می باشد و بر مبنای هدف پژوهش از نوع کاربردی می باشد.

آزمودنی ها: جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه ارومیه مشتمل بر 313 نفر جامعه آماری پژوهش را تشکیل می دهد. نمونه تحقیق بر اساس جدول مورگان 170 نفر تعیین گردید که بنا به نسبت جامعه هر دانشکده نمونه ها از هر دانشکده به شیوه نمونه گیری تصادفی

طبقه ای انتخاب شده است. جدول یک توزیع جامعه و نمونه آماری را بر حسب دانشکده نشان می دهد.

جدول (1): توزیع جامعه و نمونه آماری بر حسب دانشکده

دانشکده	حجم در جامعه	حجم در نمونه
ادبیات	72	40
علوم	65	35
کشاورزی	63	34
دامپزشکی	49	27
فنی	48	26
منابع	15	8
جمع	313	170

ابزار: برای گردآوری داده ها از پرسشنامه استفاده شده است پرسشنامه تحقیق 25 مؤلفه¹ دارد. مؤلفه های پرسشنامه به صورت بسته پاسخ و در دو وضعیت موجود و مطلوب و بر اساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد تنظیم گردیده است. می توان گفت با توجه به مبنای نظری و نظر متخصصان این حوزه و همچنین در نظر داشتن تعاریف عملیاتی متغیرها در تدوین پرسشنامه تا حدود زیادی خصیصه روایی پرسشنامه افزایش یافته است. برای اطمینان از اعتبار پرسشنامه از فرمول ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. که نتایج بدست آمده برای سؤالات وضعیت موجود 0/86 و برای سؤالات وضعیت مطلوب 0/76 می باشد.

شیوه تحلیل داده ها: به منظور توصیف هر یک از موافه های ابعاد سازمان یادگیرنده از روش آمار توصیفی بهره گرفته شده است. با فرض قبول مقیاس فاصله ای برای داده های حاصل از

¹-Component

پژوهش از آزمون t همبسته به عنوان روش استنباط تحلیل داده ها استفاده شده است. و نیز از تحلیل واریانس برای مشخص کردن تأثیر هر یک از متغیرهای تعدیل کننده استفاده شده است.

یافته ها:

برای آزمون فرضیه های اول تا ششم تحقیق از آزمون t همبسته استفاده شده است که خلاصه محاسبات در جدول 2 منعکس شده است

جدول (2): خلاصه نتایج محاسبات t همبسته برای بررسی تفاوت وضعیت موجود و مطلوب

ابعاد سازمان یادگیرنده

سطح معناداری	درجه آزادی	t	اختلاف میانگین	انحراف معیار	میانگین	تعداد	شاخص	
							وضعیت	متغیر
0/000	169	-35/716	-8/452	3/463	12/070	170	موجود	رهبری
				3/789	20/523	170	مطلوب	
0/000	168	-28/726	-10/603	3/003	10/929	169	موجود	برنامه/ ارزیابی
				3/464	21/532	169	مطلوب	
0/000	169	-36/120	-9/576	2/703	11/970	170	موجود	اطلاعات
				2/366	21/547	170	مطلوب	
0/000	169	-35/450	-10/223	2/934	11/264	170	موجود	نوآوری و ابتکار
				2/110	21/488	170	مطلوب	
0/000	169	-32/240	-9/623	2/908	11/976	170	موجود	اجرا
				2/336	21/6	170	مطلوب	
0/000	168	-43/259	-48/556	58/059	58/059	169	موجود	وضعیت کلی (سازمان یادگیرنده)
				9/118	106/615	169	مطلوب	

باتوجه به جدول فوق چون تمام t های به دست آمده در مورد فرضیه های شش گانه در سطح معناداری کمتر از 0/01 قرار دارد، تمامی فرضیه های تحقیق تأیید می گردد بدین معنا که در دانشگاه ارومیه در تمام ابعاد بین وضعیت موجود و مطلوب از لحاظ برخورداری از ابعاد سازمان یادگیرنده تفاوت معناداری وجود دارد. و این تفاوت حاکی از آن است که دانشگاه ارومیه در تمامی ابعاد سازمان یادگیرنده از وضعیت مطلوب فاصله دارد.

از دیگر یافته های پژوهش این است که بین نظرات اعضای هیأت علمی زن و مرد در مورد ابعاد سازمان یادگیرنده در وضعیت موجود تفاوت معناداری وجود ندارد ($P>0/05$) همچنین نظرات هر دو گروه زنان و مردان در خصوص وضعیت مطلوب نیز تفاوت معنادار ندارند. ($P>0/05$) برای مقایسه نظرات اعضای هیأت علمی بر حسب دانشکده محل خدمت، مرتبه علمی، و سابقه خدمت از آزمون تحلیل واریانس یک متغیری (ANOVA) استفاده شده است. نتایج به شرح زیر است:

بین نظرات اعضای هیأت علمی در مورد ابعاد سازمان یادگیرنده در دانشگاه ارومیه در وضعیت موجود بر حسب نوع دانشکده، تفاوت معناداری بین دانشکده های ادبیات با دامپزشکی در سطح معناداری $p<0/01$ ، علوم با دامپزشکی در سطح معناداری $p<0/01$ ، و دامپزشکی با فنی در سطح معناداری $p<0/05$ ، مشاهده می گردد. طبق یافته ها بین سایر گروه ها (دانشکده ها) تفاوت معناداری مشاهده نمی گردد.

بین نظرات اعضای هیأت علمی در مورد ابعاد سازمان یادگیرنده در دانشگاه ارومیه در وضعیت مطلوب بر حسب نوع دانشکده، تفاوت معناداری بین دانشکده های ادبیات و دامپزشکی در سطح معناداری $p<0/05$ ، مشاهده می گردد. طبق یافته ها بین سایر گروه ها (دانشکده ها) تفاوت معناداری مشاهده نمی گردد.

بین نظرات اعضای هیأت علمی در مورد ابعاد سازمان یادگیرنده در دانشگاه ارومیه در وضعیت موجود بر حسب مرتبه علمی، تفاوت معناداری بین گروه های دانشیار با استادیار و دانشیار با مربی، در سطح معناداری کمتر از $0/05$ مشاهده می گردد. طبق یافته ها بین سایر گروه ها تفاوت معناداری مشاهده نمی گردد. بین نظرات اعضای هیأت علمی در مورد وضعیت مطلوب بر

حسب مرتبه علمی در باره ابعاد سازمان یادگیرنده تفاوت معناداری وجود ندارد. ($P>0/05$) بین نظرات اعضای هیأت علمی در مورد ابعاد سازمان یادگیرنده در دانشگاه ارومیه در وضعیت موجود بر حسب سابقه خدمت، تفاوت معناداری بین گروه های با سابقه خدمت 6 تا 10 سال و 21 تا 25 سال مشاهده می گردد. طبق یافته ها بین سایر گروه ها تفاوت معناداری مشاهده نمی گردد. بین نظرات

اعضای هیأت علمی در مورد ابعاد سازمان یادگیرنده دانشگاه ارومیه در وضعیت مطلوب برحسب سابقه خدمت تفاوت معناداری وجود ندارد. ($P>0/05$)

بحث و نتیجه گیری:

برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده، درک فلسفه سازمان یادگیرنده اولین گام است، اما عمل کردن به آن کاملاً چیز دیگری است. جواب بسیاری از نظریه پردازان به این سؤال که چگونه می توان یک سازمان را به سازمان یادگیرنده تبدیل کرد؟ اینست که 1) باتغییر فلسفه به سوی یک سری از معیارها و فعالیت های عملی که قابلیت کاربرد و اندازه گیری داشته باشد. 2) به کمک تدوین چارچوبی برای یادگیری بلند مدت (پرستون گرانگ¹ 2000)

در دانشگاه ها باید آنچه انجان جو و شرایطی حاکم باشد که دست اندر کاران آن، اعم از اساتید، دانشجویان، مدیریت و سایر کارکنان، ظرفیت و توانمندی خود را برای خلاقیت و موفقیت و پیشرفت در زمینه تخصص و کار خویش بالا ببرند. (پرداختچی، 1382)

همانگونه در مبانی نظری و پیشینه تحقیق نیز آورده شده است، مطالعات و بررسی های دفت (1380)، ویک و لئون (1995) سنج (1990)، میر قاسمی (1385) نشان می دهد یکی از ابعاد مهم سازمان یادگیرنده وجود یک «رهبر فرابین» است که یافته های این پژوهش نیز نشان می دهد که به نظر اعضای هیأت علمی، دانشگاه برای رسیدن به وضعیت مطلوب لازم است که این بعد را در زیاد و خیلی زیاد کسب کند درحالی که به نظر آنان در وضعیت موجود این بعد در دانشگاه در حد پایین تر از حد متوسط قرار دارد. در رابطه با این بعد باید گفت که در کشور ما رهبران سازمان های آموزشی و دانشگاه ها همانطور که نتایج این تحقیق و تحقیقات دیگر نشان می دهد، داری تجربه و تخصص کافی برای اداره امور نیستند. اغلب یا تصور روشنی از چشم انداز و مقاصد بلند مدت دانشگاه خود که تمام نیروها را در جهت آنها بسیج کنند ندارند و یا اگر هم داشته باشند

¹ -Prestoun grange

به همان اهداف و چشم انداز های دیکته شده و روی کاغذ آمده که بیشتر حالت شعار دارند، اکتفا می کنند.

بررسی های ویک و لئون (1995) و آریه دوگاس¹ (1983) و میر قاسمی (1385) حاکی از آن است که یکی از ابعاد مهم سازمان یادگیرنده داشتن برنامه روشن و ارزیابی این برنامه ها بر اساس ضوابط مشخص است، یافته های پژوهش حاضر نیز حاکی از آن است که نظر اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه این دانشگاه برای رسیدن به وضعیت مطلوب باید از این بعد در حد زیادی برخوردار باشد. و نیز طبق نظر آنان در وضعیت کنونی دانشگاه از لحاظ برخورداری از این بعد در حد پایین تر از متوسط قرار دارد. در رابطه با بعد برنامه / ارزیابی باید گفت که به نظر می رسد با توجه به اینکه تصور روشنی از اهداف بلند مدت و آرمان های دانشگاه وجود ندارد طبیعتاً استراتژی ها و برنامه های صریح و روشنی که بتواند این آرمان ها را برآورده کند نیز وجود نخواهد داشت. نکته دیگر اینکه عدم رابطه منطقی بین برنامه های دانشگاه و عدم پیروی این برنامه ها از اصول و آرمان های کلی است که یکی از دلایل آن جابجایی هایی است که در رده بالای مدیریت به علت تغییرات سیاسی، صورت می گیرد که هر یک از مدیران که بر سر کار می آیند استراتژی ها و برنامه هایی متفاوت و گهگاه متناقض با مدیران سابق، دارد. عدم هماهنگی بین برنامه های مختلف دانشگاه اعم از آموزشی، پژوهشی، عمرانی و... باعث ایجاد مشکلاتی در اجرا آنها می شود.

مطالعات و بررسی های هندی (1375) ویک و لئون² (1995)، تونی کیندر³ (2002) بیانگر این است که یکی از ابعاد مهم داشتن اطلاعات است، نتایج ناشی از تجزیه و تحلیل داده ها حاکی از این است که به نظر اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه نیز دانشگاه برای رسیدن به وضعیت مطلوب از لحاظ سازمان یادگیرنده بودن باید این بعد را در زیاد و خیلی زیاد کسب کند. در بعد اطلاعات به نظر می رسد به دلیل ساختار و نظام اداری خشک و غیر منعطفی که در سازمان های آموزشی و دانشگاه های ما وجود دارد، درون گرایی و انعطاف ناپذیری بر آنها حاکم است. ساختار بوروکراتیک

¹ -Dugas

² -Wick and leon

³ -kinder

و قواعد و مقررات کهنه و فاقد اثربخشی باعث شده است که اطلاعات فقط از همین مجراهای قانونی و سلسله مراتبی رد و بدل شود و سازمان غیر رسمی نقش چندانی در تبادل اطلاعات ضروری سازمان ندارد که این باعث محدودیت در تبادل اطلاعات شده است. در این بین به نظر می رسد اعضای هیأت علمی دانشگاه تمایل نسبتاً خوبی به گسترش تبادل اطلاعات و روزآمد کردن دانش علمی خود دارند.

مطالعات و بررسی های ویک و لئون (1995)، الوانی (1377) باغی (1382) و رئال¹ (2006) نشانگر آن است که یکی از ابعاد مهم سازمان یادگیرنده نوآوری و ابتکار است که یافته های این پژوهش هم حاکی از این دارد که به نظر اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه این بعد باید در دانشگاه در زیاد و خیلی زیاد وجود داشته باشد ولی به نظر آنان این بعد در وضعیت موجود در حد کمی در دانشگاه وجود دارد. در رابطه با بعد نوآوری و ابتکار می توان گفت که، در نظام اداری حاکم بر کشور ما که سازمان های آموزشی هم از این امر مستثنی نیستند، ساختار غیر منعطفی حاکم است که بر اساس سلسله مراتب و مقررات دست و پا گیر شکل گرفته است، چنین ساختاری فرصت ابتکار و عرض اندام را از کارکنان خود گرفته و کاغذ بازی و کارهای تشریفاتی را بیشتر تقویت می کند. در دانشگاه های کشور ما نه تنها فرصت هایی برای بروز نوآوری و ابتکار ایجاد نمی شود بلکه برای ایده ها و افکار نو که از خلاقیت ناشی شده است نیز بهای چندانی داده نمی شود و این خود باعث می شود که اعضای هیأت علمی و کارکنان و دانشجویان تمایلی به قبول ریسک نداشته و با همان روش ها و راه کارهای قدیمی و شاید منسوخ به انجام وظایف خود بپردازند.

مطالعات ویک و لئون (1995)، قهرمانی (1380)، میر قاسمی (1385) و پیتز موری² (2003) نشان می دهد، یکی از ابعاد مهم سازمان یادگیرنده بعد اجرا می باشد و نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده های پژوهش حاضر این موضوع را تأیید می کند. زیرا به نظر اعضای هیأت علمی،

¹ -real

² -muury

دانشگاه ارومیه باید این بعد را در حد زیاد و خیلی زیاد برای رسیدن به وضعیت مطلوب کسب کند و یافته های این تحقیق نشان می دهد که در وضعیت موجود به نظر اعضای هیأت علمی این بعد در حد پایین تر از متوسط قرار دارد. ممکن است ما در حرف یا روی کاغذ اهداف و برنامه هالی بسیار ایده ال و مناسبی داشته باشیم ولی در عمل شاهد هستیم که در تحقق و برآورده کردن آنها دچار مشکلات عدیده ای هستیم. اعضای دانشگاه اعم از دانشجویان اعضای هیأت علمی و بخصوص مدیران باید الگوی باشند برای عمل گرایی و از نتایج تحقیقات صورت گرفته در دانشگاه حتی در قالب کوچک در داخل دانشگاه و دانشکده ها استفاده شود و از کلی گویی ها ذهن گرایی های اضافی تا حد امکان پرهیز شود.

سخن آخر اینکه نمی توان دانشگاه را به عنوان یک سیستم مجزا و جدا از سایر سیستم های اداری و فرهنگی جامعه در نظر گرفت، تفکر سیستمی که آن را می توان مهمترین ویژگی سازمان یادگیرنده به حساب آورد، در کشور ما به علل مختلفی کمرنگ است. داشت دانشگاه ارومیه به عنوان جزئی از نظام آموزشی کشور است که این نظام آموزشی با نظام های سیاسی، اقتصادی و اجتماعی- فرهنگی رابطه تنگاتنگی دارد، بر این اساس بایستی به روابط متقابل بین این جزء نظام ها توجه داشت. به هر حال اگر بخواهیم اصلاحاتی در نظام آموزشی و دانشگاه ها صورت گیرد بدون اصلاح نظام های سیاسی و اداری تأثیر گذار بر آن ممکن نخواهد بود. پیاده کردن مباحثی از قبیل توانا سازی، غیر متمرکز کردن ساختار سازمانی، تفویض اختیار و مدیریت مشارکتی و ... که همگی راهکارهایی برای گسترش سازمان یادگیرنده هستند بدون تغییر در شیوه نگرش و بینش مسئولان و مدیران رده بالا و تحول در ساختار سیاسی و اداری حاکم بر کشور امری دشوار می نماید. البته باید توجه داشت که این اصلاحات و تحولات یک فرایند بلند مدت است که باید با انجام پژوهشها و مطالعات درست، نارساییها و کاستی های نظام اداری کشور و در بین آنها موسسات آموزشی و دانشگاه ها، تشخیص داده شود و در مسیر اصلاحات و تحولات مثبت گام برداشته شود.

منابع:

- الوانی ، مهدی.(1377) . سازمانهای کامیاب امروزی، سازمان های یادگیرنده و دانش آفرین، مجله مدیریت دولتی. 26 و 27: 1-10
- باغی، زهرا(1382). بررسی عوامل تسهیل کننده و بازدارنده فرهنگ سازمانی جهت بستر سازی سازمان یادگیرنده در شرکت های بزرگ نساجی تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران
- پرداختچی ، محمد حسن(1383). دانشگاه به عنوان سازمان یادگیرنده ، میزگرد بررسی ارتقای کیفیت آموزش های دانشگاهی. تهران: دانشگاه شهید بهشتی
- دفت، ریچارد . ال.(1382) . تئوری و طراحی سازمان. (ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی). تهران: انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی. (تاریخ انتشار به زبان اصلی 1998)
- دمیرچلی، فریبا (1381) . بررسی وضعیت دانشگاه شهید بهشتی بر اساس اصول سازمان یادگیرنده (پیتر سنج) از دیدگاه هیأت علمی. پایان نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه شهید بهشتی
- سنج ، پیتر. ام (1380) پنجمین فرمان، خلق سازمان های یادگیرنده. (ترجمه حافظ کمال هدایت و محمد روشن). تهران : سازمان مدیریت صنعتی. (تاریخ انتشار به زبان اصلی، 1990)
- میر قاسمی، سید رضا(1385) . ارزشیابی عملکرد مجتمع آموزشی مفید به عنوان سازمان یادگیرنده. پایان نامه کارشناسی ارشد. چاپ نشده، دانشگاه علامه طباطبایی
- ویک و لئون .(1376). ایجاد سازمان یادگیرنده از فکر تا عمل ، (ترجمه محمد رضا زالی). ماهنامه تدبیر 80(74): 37-41. (تاریخ انتشار به زبان اصلی، 1995)
- هندی ، چارلز (1380) . خدایان مدیریت. (ترجمه کهزاد آذرهوش، تهران: نشر فرا. (تاریخ انتشار به زبان اصلی، 1979)

یمنی دوزی سرخابی، محمد، (1382) برنامه ریزی توسعه دانشگاهی، تهران، انتشارات دانشگاه

شهید بهشتی

- Dugas, B.W. (1983). Introduction to Phtientcar Philadephia: W.B. suner
co
- Fullan .M. (2005). Leadership and sustainability: system thinkers in
action. Thous and Daks, CA: Corwin press
- Kinder , T. (2002) . Are schools learning organizations? Technovation,
22(6), 385-404.
- Murry, P, (2003) Organizational learning , the learning organization, 10,
305-316
- Prestoun, G.g .Sandelands, E and tear, R .(2000) . The virtual learning
organization: Learning at The cooperate university work place,
londen: continuum.
- Real, jan. C .leal Antonio and Rollan, J.L. (2006). "Information of
organizational learning and technological distinctive competencies".
Industrial marketing management, V.35.N.4.P.505.
- Seng, P.M. (1990). The leaders new work : building learning organization .
sloan Management Review , 32, 7-23.
- White , J and weathersby , R (2005) . Viewpoint can universities became
true learning organizations? Department of management, university of
New Hampshire.
- Whck , W.C., & leon , L, S. (1995). From idea to action : creating learning
organization . Human resource management, 4(2), 299-310

پروژه گاه علوم انسانی و مطالعات تربیتی
پرتال جامع علوم انسانی